



Nieuws over interregionale vakbondswerking van FNV & CNV: België & Duitsland

Editie augustus 2009

Voorwoord

Deze nieuwsbrief is bestemd voor FNV & CNV bestuurders, (kader)leden en OR-leden. De nieuws-brief verschijnt 4 keer per jaar en zal informatie geven over:

- de activiteiten van de interregionale vakbonden (IVR)
- 'arbeidsverhoudingen en sociale bescherming' in Duitsland en België
- grensoverschrijdende arbeid.

De redactie bestaat uit Anton Nigten en Ger Essers

Inhoudsopgave

Ten geleide		pag. 2
A. Grensarbeid		
1. Stop de afbraak van de Bureaus voor Belgische en Duitse Zaken		pag. 3
2. Geen gezeur meer: bijdrageheffing CVZ moet naar Belastingdienst Buitenland		pag. 3
3. Ministerie van VWS behandelt de gezinsleden van grensarbeiders als bastaards		pag. 3
4. Donner, Rouvoet, Plasterk en de Jager: stop de verkokeringsbureaucratie bij de coördinatie van de gezinsbijslagen		pag. 4
5. Vragen over grensarbeid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal		pag. 4
6. Grensoverschrijdende aspecten van de aanvullende ziektekostenverzekeringen		pag. 5
7. De 28-ste lidstaat: Vlaanderen		pag. 5
8. Betaal niet te veel voor Duitse bouwgrond		pag. 6
9. Vragen in het Europees Parlement over de coördinatie van gezinsbijslagen		pag. 6
10. De nieuwe Europese verordening 883/ 2004 en de internationale chauffeurs		pag. 8
B. Grensoverschrijdend vakbondswerk		
11. 30 Jahre IGR WENN: Weser & Ems & Noord Nederland		pag. 10
12. Eures - de actuele stand van zaken		pag. 11
13. Düsseldorfer Krisengespräche		pag. 13
14. De vergeten achtergronden bij de 'slavernij op een aspergeboerderij'		pag. 14
15. Interview mit dem stellvertretenden Bezirksleiter der IG BAU Weser-Ems, Gero Lueers, zu den Niederländisch-Deutschen Branchendialogen		pag. 18
16. Wat zijn de gevolgen van het Europees beleid voor werknemers?		pag. 20
17. Nieuwe strategieën om werknemers in een preciaire positie te organiseren en voor hun belangen op te komen (deel 1)		pag. 24
18. Kurzarbeit und Qualifizierung & Deeltijdwerk en scholing.		pag. 27

Ten geleide

Dit is alweer de derde Nieuwsbrief Vakbond over de grens. We hebben tot nu toe al veel positieve reacties ontvangen van mensen die de nieuwsbrief lezen.

Het voorgerecht van de nieuwsbrief bestaat uit 10 korte artikelen over grensarbeid Nederland-België-Duitsland. Een aantal artikelen gaan in op de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening.

En de lezerskring breidt gestaag uit. Met name ook in de noordelijke regio, bij de Interregionale vakbondsraad WENN. Belangrijk is dat ook meer lezers zelf bijdragen gaan schrijven over grensoverschrijdende zaken. In dit nummer schrijft Manfred Klöpffer over 30 jaar IVR WENN, het grensoverschrijdende samenwerkingsverband voor de Noordelijke regio (Weser-Ems-Noord Nederland). Jutta Reiter (DGB) analyseert de - verontrustende - ontwikkelingen bij EURES. En zij beschrijft in het kort ook hoe de DGB van Düsseldorf bijeenkomsten organiseert waarin de crisis centraal staat - de 'Düsseldorfer Krisengespräche'. Nu kunnen FNV en CNV eigenlijk niet meer achterblijven... Verder treft u een interview aan van dhr. Buesing van IVR WENN met dhr. Lueers, regiobestuurder van IG Bau over de contacten met de Nederlandse bouwbonden - van FNV, CNV en het Zwarte Korps. Voor 2009 zijn de beroepsopleidingen het belangrijkste aandachtspunt.

De economische crisis vraagt ook extra aandacht. In twee artikelen wordt ingegaan hoe in Duitsland, en resp. Nederland de deeltijd WW ingezet wordt om ontslag van werknemers zo mogelijk te vermijden en extra scholing te bieden. Er zijn verschillen, maar ook veel overeenkomsten. Misschien nodigt dit de Belgische collega's uit om ook hun deeltijd - WW voor de volgende nieuwsbrief te beschrijven.

En tenslotte wordt in een drietal artikelen ingegaan op ontwikkelingen rond preciaire arbeid - misschien wel de belangrijkste uitdaging voor de vakbeweging in de 21^e eeuw:

1. In hoeverre versterkt het Europese beleid preciaire arbeid?
2. Wat zijn de achtergronden van de moderne slavernij op een aspergebedrijf in Someren?
3. En tot slot een eerste overzicht van nieuwe vakbondsstrategieën om mensen in een kwetsbare positie beter te beschermen.

Genoeg materiaal dus om u in de vakantie niet te hoeven vervelen.

Wensen we jullie tenslotte een heel fijne vakantie.

Ger Essers en Anton Nigten

1. Stop de afbraak van de Bureaus voor Belgische en Duitse Zaken

Grensarbeiders doen vaak een beroep op de dienstverlening van de Bureaus voor Belgische en Duitse zaken. Deze worden gefinancierd door het CVZ, UWV en de SVB. Veel problemen van grensarbeiders worden veroorzaakt door de ingewikkelde regelgeving en de administratieve lastendruk. Voorlichting en advisering is daarom van groot belang. De beide bureaus (BBZ & BDZ) maken deel uit van de SVB.

Over de dienstverlening van de SVB zijn gelukkig weinig klachten. Dat leidt tot een zekere mate van zelfgenoegzaamheid. De modieuze managers en communicatiedeskundigen op het hoofdkantoor - vaak niet gestoord door gebrek aan inhoudelijke kennis - hebben steeds minder oog voor de dienstverlening van BBZ en BDZ. Zij behandelen grensarbeiders als Jip en Janneke. Men is op het hoofdkantoor in Amstelveen meer geïnteresseerd in het verre buitenland dan op de Europese binnengrenzen (zie link). Grensarbeid is niet sexy. Dat leidt er toe dat de dienstverlening voor grensarbeiders steeds meer onder druk komt te staan. De FNV pleit voor versterking van de positie van de Bureaus voor Duitse en Belgische Zaken. De FNV-nota over dit onderwerp kunt u aanvragen bij: g.essers@planet.nl o.v.v. FNV-nota dienstverlening grensarbeiders.

Link: www.svb.nl/int/nl/over_de_svb/actueel_kennis/nieuws/090504_internationale_samenwerking.jsp

2. Geen gezeur meer: bijdrageheffing CVZ moet naar Belastingdienst Buitenland

Als gevolg van de invoering van de Zorgverzekeringswet heeft de overheid het CVZ - een gerenommeerd adviesorgaan van de overheid - belast met de inning van de inkomens(on)afhankelijke zorgbijdragen van de in het buitenland wonende gepensioneerden (zgn verdrags-gerechtigden). Hoe dit in de praktijk functioneert kunt u lezen in een rapport van de Nationale Ombudsman Deze gepensioneerden moeten ook vaak aangifte doen bij de Belastingdienst Buitenland in Heerlen. Het CVZ zelf wil deze oneigenlijke taak afstoten naar de Belastingdienst. In een CVZ-advies aan het Ministerie van VWS wordt dit openlijk geadviseerd. Het wordt tijd dat het Ministerie van VWS de inning van de zorgbijdragen bij verdragsgerechtigden gepensioneerden overhevelt naar de Belastingdienst Buitenland in Heerlen. Leuker - één loket met een enorme efficiencywinst - kunnen ze het niet maken. Het rapport van het CVZ en het rapport van de Ombudsman zijn verkrijgbaar bij g.essers@planet.nl o.v.v. rapporten Ombudsman/CVZ

3. Ministerie van VWS behandelt de gezinsleden van grensarbeiders als bastaards

In België of Duitsland wonende gezinnen, waarvan een ouder in Nederland werkt en de andere ouder niet zelf in België of Duitsland verzekerd is, worden geconfronteerd met 5 'ziekenfondsen'.

Laten we eens als voorbeeld een gezin nemen dat in België woont en waarvan de vader in Nederland werkt en de moeder niet werkt.

De vader werkt in Nederland. Hij moet zich in Nederland als 'verzekerde' inschrijven bij een Nederlandse zorgverzekeraar en vervolgens inschrijven bij een Belgisch ziekenfonds.

De moeder werkt niet. Zij en de andere gezinsleden moeten zich in Nederland als 'verdragsgerechtigde' inschrijven bij het College voor zorgverzekeringen (CVZ). Daarnaast moeten zij zich inschrijven bij een Belgisch ziekenfonds. Wil zij en de gezinsleden gebruik maken van zorg in Nederland dan moet dit via AGIS Buitenland georganiseerd worden. Kortom dit gezin heeft te maken met 5 'ziekenfondsen' plus de Dienst Zorgtoeslagen. Dat kan eenvoudiger geregeld worden.

In het rapport van de Commissie Grensarbeiders II is geadviseerd om deze gezinsleden als 'verdragsgerechtigden' in te schrijven bij de zorgverzekeraar van de 'hoofdverzekerde'. Het Ministerie van VWS maakte deel uit van de Commissie Grensarbeiders doch legt dit advies naast zich neer.

Ze regelen wel dat de Europese ziekteverzekeringskaart (EHIC: www.ehic.nl) in Australië gebruikt kan worden doch het Ministerie van VWS is niet bereid de administratieve lastendruk van grensarbeidersgezinnen te verminderen. Het kost overigens geen eurocent. De arrogantie van VWS kent op dit terrein geen grenzen.

Het rapport van de Commissie Grensarbeiders is verkrijgbaar bij g.essers@planet.nl o.v.v. rapport Commissie Grensarbeiders

4. Donner, Rouvoet, Plasterk en de Jager: stop de verkokeringsbureaucratie bij de coördinatie van de gezinsbijslagen

Gezinnen, waarvan de ene ouder in Lidstaat A werkt en de andere ouder in Lidstaat B hebben vaak recht op gezinsbijslag uit beide lidstaten. Om te voorkomen dat deze gezinnen geen of dubbele gezinsbijslag ontvangen regelt de Europese verordening 1408/71 de coördinatie. Eerst wordt er vastgesteld welke Lidstaat bij voorrang de gezinsbijslag moet betalen (voorrangsrecht) en vervolgens zal de andere Lidstaat deze gezinsbijslag aanvullen tot het hoogste niveau (aanvullingsrecht). In theorie is dit goed geregeld.

Dan komt de praktijk. Daar gaat heel veel mis. Vaak is er sprake van spookrijdersgedrag. Veel grensarbeiders ontvangen de kinderbijslagen uit de verkeerde lidstaat. De betrokken grensarbeidersgezinnen worden geconfronteerd met een enorme administratieve lastendruk.

Laten we eens als voorbeeld een gezin nemen dat in Duitsland woont en waarvan de vader in Nederland werkt en de moeder in Duitsland.

De moeder heeft in Duitsland bij voorrang recht op het Duitse kindergeld incl. de Kinderbonus (uitbetaald door de Familiengeldkasse) én het Duitse Elterngeld (uitbetaald door het Versorgungsamt).

De vader heeft in Nederland aanvullend recht op de Nederlands kinderbijslag/TOG (uitbetaald door een van de districtskantoren van Sociale Verzekeringsbank) én het kindgebondenbudget c.q. de kinderopvangtoeslag (uitbetaald door de Dienst Toeslagen).

Dit 'grensoverschrijdend' gezin heeft vaak te maken met 5 verschillende gezinsbijslagen, die worden uitbetaald door 4 verschillende instellingen. Een wirwar van regelingen en instellingen. Dit bureaucratisch probleem kan alleen opgelost worden door in Nederland de uitvoering van de Nederlandse grensoverschrijdende gezinsbijslagen te concentreren bij een instelling. Het ligt voor de hand om de coördinatie van de Nederlandse gezinsbijslagen - in samenhang met de buitenlandse gezinsbijslagen - te laten uitvoeren door de Bureaus voor Duitse en Belgische Zaken. Wat de Europese Unie goed regelt mag niet verprutst worden door nationale verkokering.

5. Vragen over grensarbeid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

a. Aftrek hypotheekrenteaftrek voor grensarbeiders werkend in Duitsland

Vragen van de leden Omtzigt en Aasted Madsen-van Stiphout (beiden CDA) aan de staatssecretaris van Financiën en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over hypotheek-renteaftrek voor grensarbeiders. (Ingezonden 3 juli 2009)

1. Kunt u bevestigen dat grensarbeiders die in België werken en in Nederland wonen, recht hebben op hypotheekrenteaftrek middels de algemene compensatieregeling? Herinnert u zich dat voor grensarbeiders die in Duitsland werken de regering op 6 juli 2000 schreef: «Zoals is opgemerkt op blz. 4 van de notitie van 15 december 1999 zijn de besprekingen over een concept nieuw Nederlands-Duits belastingverdrag nog niet afgerond. Daaraan is evenwel toegevoegd dat bij die besprekingen (onder andere) op het punt van het vergelden van hypotheekrente op eenzelfde resultaat wordt ingezet als met België is overeengekomen.»?

2. Heeft u kennisgenomen van aangenomen motie 14 in de Provinciale Staten van Limburg op 29 mei 2009, die vraagt om deze belofte na te komen?

3. Wat zijn de ontwikkelingen in de onderhandelingen sinds 2000 om tot een met België vergelijkbare regeling te komen?

b. Zorgverzekeringswet & Duitse ambtenaren

Vragen van de leden Smilde en Aasted Madsen-van Stiphout (beiden CDA) aan de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over dubbele verzekering van Duitse (postactieve) ambtenaren die woonachtig zijn in Nederland. (Ingezonden 3 juli 2009)

1. Herinnert u zich de mededeling naar aanleiding van eerdere Kamervragen over dubbele verzekering van Duitse (postactieve) ambtenaren die woonachtig zijn in Nederland?

2. Wilt u in de beantwoording ook de nieuwe coördinatieverordening Vo. 883/2004 plus bij behorende

Toepassingsverordening, die 1 maart 2010 in werking treden, betrekken?

3. Hoe worden in dit soort gevallen artikel 23 resp. 24 VO.883/2004 geïnterpreteerd?

4. Is met artikel 32 ook de ontheffing van de Nederlandse zorgplicht voor de zorgverzekeringswet vervallen de degene met een afgeleid recht op 'Beihilfe' met een aanvullende 'Privatversicherung'?

5. Is het mogelijk voor een in Nederland wonende gepensioneerde met een Duits ambtenarenpensioen, of gezinsleden met een afgeleid recht, af te zien van hun recht op AOW als deze AOW lager is dan de premie ZVW/AWBZ en vervalt dat de verplichte verzekering in Nederland?

6. Wilt u de vragen spoedig beantwoorden, daar de eerder door u gestelde datum van 1 mei 2009 reeds ruim verstreken is?

De vragen zijn nog niet beantwoord.

6. Grensoverschrijdende aspecten van de aanvullende ziektekostenverzekeringen

Wanneer een Nederlands gezin in het buitenland gaat wonen, dan wil men vaak zijn Nederlandse aanvullende verzekering continueren. Aanvullende verzekeringen vallen niet onder de werkingssfeer van de Europese Verordening 1408/71. Het is de vraag of er woonplaatsvoorwaarden gesteld mogen worden of te wel 'moet men in Nederland wonen om aanvullende verzekerd te mogen blijven'?

Zolang men in Nederland werkt en ZVW-verzekerd is, wordt de aanvullende verzekering gecontinueerd. De vraag is of dit ook het geval is als men niet meer in Nederland werkt en niet meer verzekerd is in Nederland.

Het antwoord is: ja. Immers artikel 120 ZVW regelt dat 'een beding van een verzekeraar die een ziektekostenverzekering ter aanvulling van de zorgverzekering aanbiedt, inhoudende dat de ziektekostenverzekering eindigt of door de verzekeraar mag worden opgezegd indien met of ten behoeve van de verzekerde een zorgverzekering met een andere zorgverzekeraar wordt gesloten, is nietig'. Personen, die in Nederland ZVW-verzekerd zijn of als verdragsgerechtigde geregistreerd staan bij het CVZ, mogen hun aanvullende verzekering continueren. Of het zinvol is om zich aanvullend te verzekeren in Nederland dan wel aanvullend te verzekeren in zijn woonland is een andere vraag. Deze keuze is volstrekt individueel en afhankelijk van het woonlandpakket.

7. De 28-ste lidstaat: Vlaanderen

De Europese Unie kent 27 lidstaten met volstrekt verschillende sociale en fiscale stelsels. Bij onze zuiderburen ontstaan er langzamerhand twee complementaire sociale stelsels. Naast de Belgische ziekteverzekering bestaat er sinds enige tijd de Vlaamse zorgverzekering. Het heeft lange tijd geduurd alvorens men deze wet aangepast had aan de Europese wet- en regelgeving (i.c. Verordening 1408/71).

a. Vlaamse basishospitalisatieverzekering

In het Vlaamse regeerakkoord staat dat 'elke Vlaming heeft recht op een Vlaamse basishospitalisatieverzekering'. Indien dit een verplichte verzekering is dan zullen de in Vlaanderen werkende Nederlandse grensarbeiders verplicht verzekerd worden voor de Vlaamse basishospitalisatieverzekering. De in Nederland werkende Vlamingen worden uitgesloten van de Vlaamse basishospitalisatieverzekering. Dit probleem kan men oplossen door de Vlaamse basishospitalisatieverzekering als vrijwillige verzekering aan te bieden.

De Vlaamse basishospitalisatieverzekering gaat uit van een hospitalisatie in een tweepersoonskamer en moet voor iedereen betaalbaar zijn. Met het oog op het beheersen van de kosten zullen met de betrokken actoren - waaronder ziekenhuizen, ziekenfondsen, verzekeraars, artsen - concrete afspraken gemaakt worden.

b. Vlaamse gezinsbijslagen

Ook op het terrein van de gezinsbijslagen komen er belangrijke innovaties. Er komt een nieuwe, in te voeren financiële tegemoetkoming voor kinderen bij geboorte en naar aanleiding van hun eerste en tweede jaar. Dit recht wordt geëffectueerd bij inschrijving bij Kind en Gezin. Ook komt er een verhoogde schooltoelage vanaf 3 jaar, die geëffectueerd wordt door de inschrijving in het kleuter-, lager of secundair onderwijs. Ook deze nieuwe Vlaamse gezinsbijslagen vallen onder materiële werkingssfeer van de coördinatieverordening sociale zekerheid nr. 1408/71.

Dat alles betekent dat bij een gezin waarvan een ouder in Vlaanderen werkt en de andere ouder in Nederland er samenloop ontstaan van:

- a. Nederlandse kinderbijslag/TOG (uitbetaald door de een van de districtskantoren van Sociale Verzekeringsbank) én het kindgebondenbudget c.q. de kinderopvangtoeslag (uitbetaald door de Dienst Toeslagen).
- b. Belgisch Kraamgeld resp. Belgische kinderbijslag (uitbetaald door de RKW) en Belgisch betaald ouderschapsverlof (uitbetaald door de RVA).
- c. Vlaamse tegemoetkoming bij geboorte, aanvullend Vlaams kindergeld voor kinderen t/m 2 jaar en een verhoogde schooltoelage vanaf 3 jaar.

Dat de samenloop van Belgische, Nederlands en Vlaamse gezinsbijslagen tot administratieve samenloopproblemen zullen leiden is voorspelbaar. Het wordt de hoogste tijd dat er in Vlaanderen een Bureau voor Nederlandse Zaken komt dat vergelijkbaar is met het Bureau voor Belgische Zaken in Breda.

8. Betaal niet te veel voor Duitse bouwgrond

In een aantal Duitse gemeenten wordt Gemeentelijke bouwgrond tegen een lagere prijs te koop aangeboden aan inwoners van die Gemeente. Dit is o.a. het geval bij de Gemeente Kranenburg. Daar geldt een normaler Verkaufspreis van 145,00 €/qm. Kranenburger Bewerber die erstmals Eigentum schaffen zahlen einen reduzierten Verkaufspreis in Höhe von 95,00 €/qm. Een inwoner van Kleve, die bouwgrond in Kranenburg wil kopen betaalt derhalve 145,00 €/qm. Dit mag naar Duits recht. Binnen de Europese Unie geldt het principe van 'gelijke behandeling'. Wat is gelijke behandeling in dit verband? Het is de vraag of een inwoner van Nijmegen - meestal een Nederlander - behandeld moet worden als een inwoner van Kranenburg (95,00 €/qm) of als een inwoner van Kleve (145,00 €/qm)? Beiden zijn meestal Duitsers. Naar de opvatting van de Europese Commissie, die daar over een brief schreef aan Ria Oomen (lid van het Europees parlement voor het CDA/EVP) moet een Nederlander gelijkgesteld worden aan een inwoner van Kranenburg. Duitsland mag wel onderscheid maken binnen eigen land. Nederlanders moeten positief gediscrimineerd worden. Indien u deze brief wilt ontvangen mail dan naar g.essers@planet.nl o.v.v. brief bouwgrond.

9. Vragen in het Europees parlement over de coördinatie van Nederlands-Duitse gezinsbijslagen

Deze vragen zijn gesteld door Ria Oomen (CDA/EVP) lid van het Europees parlement 24 april 2009 (nr. E-3097/09). Deze vragen hebben betrekking op grensarbeiders, die in Duitsland wonen en in Nederland werken. In de omgekeerde richting - wonen in Nederland & werken in Duitsland - past Duitsland en andere methode toe die gunstiger is voor deze grensarbeiders.

De vragen vindt u in de Nederlandse en Duitse taal. De antwoorden van de Europese Commissie vindt u in de Nederlandse en Engelse taal. Na de vragen en antwoorden wordt een commentaar gegeven.

Vraag:

Bij gezinnen met kinderen die in Duitsland wonen en waarvan de ene ouder in Duitsland werkt en de andere ouder in Nederland, komt het voor dat de ene ouder aanspraak heeft op de Duitse gezinsbijslagen (Kindergeld én voor 3 dagen loonvervangend Elterngeld) terwijl de andere ouder recht heeft op de Nederlandse gezinsbijslagen (kindergeld en voor 2 dagen kinderopvangtoeslag).

De Duitse gezinsbijslagen moeten bij voorrang uitbetaald worden terwijl Nederland op grond van Verordening (EEG) nr. 1408/71 resp. Verordening (EG) nr. 883/2004 haar gezinsbijslagen aanvullend moet uitbetalen.

Moet Nederland bij deze samenloop een aparte berekening maken voor de klassieke kinderbijslagen en de andere vormen van gezinsbijslagen?

Is Nederland op grond van de verordening niet gehouden om de volledige kinderopvangtoeslag voor 2 werkdagen - in combinatie met het Duitse Elterngeld voor 3 dagen - uit te betalen?

Frage:

Bei in Deutschland lebenden Familien mit Kindern, bei denen ein Elternteil in Deutschland und der andere in den Niederlanden arbeitet, hat der eine Elternteil Anspruch auf deutsche Familienleistungen (Kindergeld und Elterngeld als Lohnersatzleistung für drei Tage), der andere Elternteil auf niederländische Familienleistungen (Kindergeld und Beihilfe zur Kinderbetreuung für zwei Tage). Die

deutschen Familienleistungen sind vorrangig auszuzahlen, die Niederlande haben aufgrund der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 bzw. der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ihre Familienleistungen ergänzend zu zahlen.

Müssen die Niederlande bei dieser Kumulierung eine gesonderte Berechnung für die klassischen Familienbeihilfen und die anderen Formen der Familienleistungen vornehmen?

Sind die Niederlande aufgrund der Verordnung nicht zur Zahlung der vollständigen Beihilfe zur Kinderbetreuung für zwei Arbeitstage - in Verbindung mit dem deutschen Elterngeld für drei Tage - verpflichtet?

Antwoord van de heer Špidla namens de Commissie

Bij Verordening (EEG) nr. 1408/71 en Verordening (EEG) nr. 574/72 tot uitvoering daarvan zijn voorrangregels vastgesteld voor gevallen waarin ten aanzien van dezelfde gezinsleden zowel in de lidstaat waar zij werken als in de lidstaat waar zij verblijven recht op gezinsbijslagen bestaat.

Zoals door het geachte Parlements lid correct wordt uiteengezet, betekent de toepassing van deze voorschriften in het onderhavige geval dat het land van verblijf van de rechthebbende (Duitsland) de gezinsbijslagen volledig moet betalen en het land waar hij werkt (Nederland) eventueel een bedrag moet betalen ter aanvulling van het verschil tussen de in de twee lidstaten te betalen gezinsbijslagen.

Wat de vraag betreft of bij de berekening van de aanvullende bijslag rekening moet worden gehouden met de Nederlandse kinderopvangtoeslag, zij erop gewezen dat de bepalingen betreffende de voorrangregels in verband met gezinsbijslagen slechts gelden voor bijslagen die kunnen worden beschouwd als sociale zekerheidsuitkeringen in de zin van Verordening (EEG) nr. 1408/71.

Overeenkomstig de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie wordt een uitkering als sociale zekerheidsuitkering beschouwd als zij, onder meer, zonder individuele en discretionaire beoordeling van de persoonlijke behoeften aan de rechthebbenden wordt toegekend op grond van een wettelijk omschreven positie.

De diensten van de Commissie zijn van oordeel dat de Nederlandse kinderopvangtoeslag als zodanig moet worden beschouwd. Dit heeft tot gevolg dat deze toeslag ook in aanmerking moet worden genomen bij de berekening van de aanvullende bijslag en dat deze niet apart mag worden berekend.

Answer given by Mr Špidla on behalf of the Commission

Regulation (EEC) No 1408/71 and the implementing Regulation (EEC) No 574/72 lay down rules governing priority in cases where there is an entitlement to family benefits in respect of the same family members in both the Member State of employment and that of residence.

As the Honourable Member rightly points out, in the case in question the application of these rules means that the State of residence (Germany) has to pay the family benefits in full, and the State of employment (the Netherlands) has to pay any supplement to make up for any difference between the family benefits payable in the two Member States.

As to whether or not the Dutch childcare allowance is to be taken into account in the calculation of the 'differential supplement', it is important to note that the provisions laying down the rules governing priority with regard to family benefits only apply to benefits that can be considered social security benefits within the meaning of Regulation (EEC) No 1408/71. According to the settled case-law of the Court of Justice, a benefit is regarded as a social security benefit if, inter alia, it is granted to recipients without any individual and discretionary assessment of personal needs on the basis of a legally defined position.

The Commission services take the view that the Dutch childcare allowance must be regarded as such. This has as a consequence that in the calculation of the differential supplement this allowance also must be taken into account and not be calculated separately.

Commentaar

Nederland en Duitsland passen de coördinatieregels in het geval van samenloop van Duitse en Nederlandse gezinsbijslagen anders toe. Aan de hand het volgend voorbeeld wordt dit uitgelegd.

Van een gezin werkt de ene ouder in Nederland en de andere ouder in Duitsland. Het gezin maakt 2 dagen gebruik van kinderopvang. Verder verzorgt een van de ouders 3 dagen het kind thuis (ouderschapsverlof). Op grond van het werklandbeginsel heeft de ene ouder in Nederland recht op € 70 kinderbijslag en € 200 kinderopvangtoeslag. De andere ouder heeft in Duitsland aanspraak op € 160 Kindergeld en € 400 Elterngeld.

Het utopische Europa zou opleveren aan gezinsbijslagen: € 70 + € 200 + € 160 + € 400 = € 830 per maand. Het 'beloofde land beginsel' wordt terecht niet toegepast.

Op grond van de samenloopbepalingen (anticumulatieregels) wordt de verordening als volgt toegepast:

a. Het gezin woont in Duitsland

Er bestaat in dit geval een voorrangrecht op de Duitse gezinsbijslagen en aanvullend recht op de Nederlandse gezinsbijslagen. Of te wel Duitsland betaalt uit: € 160 Kindergeld en € 400 Elterngeld = € 460. Nederland betaalt het verschil uit tussen de som van Nederlandse gezinsbijslagen (€ 70 kinderbijslag + € 200 kinderopvangtoeslag) en de som van Duitse gezinsbijslagen (€ 160 Kindergeld + € 400 Elterngeld). Dit verschil is nul. Nederland betaald géén aanvullende gezinsbijslagen uit. Het totale bedrag aan gezinsbijslagen is € 460 maand.

b. Het gezin woont in Nederland

Er bestaat dan een voorrangrecht op de Nederlandse gezinsbijslagen en aanvullend recht op de Duitse gezinsbijslagen. Of te wel Nederland betaalt uit: € 70 kinderbijslag + € 200 kinderopvangtoeslag = € 270.

Duitsland betaalt het verschil uit tussen het Duitse Kindergeld (€ 160) en de Nederlands kinderbijslag (€ 70) = € 90 plus het volledige Elterngeld (€ 400). Er wordt daarbij geen rekening gehouden met de kinderopvangtoeslag (€ 200). Het totale bedrag aan gezinsbijslagen is € 760 per maand.

Het verschil wordt veroorzaakt door het feit dat Nederland bij de samenloopberekening alle gezinsbijslagen bij elkaar optelt (integrale methode) en Duitsland de samenloop van verschillende soorten gezinsbijslagen afzonderlijk berekent (gedifferentieerde methode).

Het is 'merkwaardig' dat Nederland minder kinderopvangtoeslag uitbetaalt als men Duitse kinderbijslag of Duits Elterngeld ontvangt. In Nederland zelf wordt de kinderopvangtoeslag lager als men de Nederlandse kinderbijslag ontvangt. Ook werd er niet minder Nederlandse kinderbijslag uitbetaald als men een betaalde ouderschapsuitkering ontving.

Conclusie: men kan als beide ouders in verschillend landen werken beter in Nederland wonen & in Duitsland werken dan in Duitsland wonen & in Nederland werken.

10. De nieuwe Europese verordening 883/ 2004 en de internationale chauffeurs

Langzamerhand dringt het door dat in maart 2010 de nieuwe Europese verordening, die de wettelijke socialezekerheidsstelsels coördineert, in werking treedt. Deze verordening Vo 883/2004 - de opvolger van Vo 1408/71 - is reeds in 2004 gepubliceerd. In de afgelopen jaren is de (vak) literatuur en op seminars veel aandacht besteed aan de veranderingen als gevolg van deze verordening. Er is daarbij vaak gewezen op de verandering, die zal plaatsvinden bij de grensoverschrijdend werkende internationale chauffeurs. Er is ook veelvuldig gewezen op het feit dat er bij grensoverschrijdende werkende chauffeurs de belastingverdragen (on)bewust onjuist toegepast worden.

Aan de hand van twee voorbeelden worden de veranderingen duidelijk gemaakt.

Voorbeeld 1: toepassing oude verordening 1408/71

Een internationaal chauffeur is bij een Nederlandse onderneming in loondienst. Deze chauffeur woont in België of Duitsland. Hij rijdt door heel Europa. Gemiddeld rijdt de chauffeur 15 uur van de 45 uur per week (33,33%) in zijn woonland. De chauffeur rijdt 7,5 uur per week (16,67%) in Nederland. Op grond van de huidige verordening is deze chauffeur sociaal verzekerd in Nederland alwaar zijn werkgever gevestigd is. Er geldt ook de Nederlandse CAO (incl. aanvullend pensioen). Op grond van het belastingverdrag van Nederland met België resp. Duitsland mag de Nederlands werkgever slechts over de 7,5 werkuren, die de chauffeur in Nederland rijdt, Nederlandse loonbelasting inhouden. De rest van het inkomen wordt belast door het woonland (België resp. Duitsland).

Samenvattend:

1. Er gelden de Nederlandse arbeidsvoorwaarden. Het aanvullend pensioen wordt opgebouwd over het gehele inkomen.
2. De Nederlandse wettelijke socialezekerheidspremies moeten ingehouden worden over het gehele inkomen.

3. De Nederlandse loonbelasting mag slechts ingehouden worden over 1/6 van het inkomen. Het woonland (België resp. Duitsland) zal 5/6 van het inkomen progressief belasten. Er kunnen nadelen optreden m.b.t. de hypotheekrente aftrek.
4. De combinatie van de hoge Nederlandse wettelijke socialezekerheidspremies en hogere Belgische resp. Duitse belasting kan nadelig zijn

Voorbeeld 1: toepassing nieuwe verordening 883/2004

Een internationaal chauffeur is bij een Nederlandse onderneming in loondienst. Deze chauffeur woont in België of Duitsland. Hij rijdt door heel Europa. Gemiddeld rijdt de chauffeur 15 uur van de 45 uur per week (33,33%) in zijn woonland. De chauffeur rijdt 7,5 uur per week (16,67%) in Nederland. Op grond van de nieuwe verordening wordt deze chauffeur - *omdat hij meer dan 25% van zijn werktijd in zijn woonland werkt c.q. rijdt* - sociaal verzekerd in zijn woonland en niet meer in Nederland. Er geldt ook de Nederlandse CAO (incl. aanvullend pensioen). Op grond van het belastingverdrag van Nederland met België resp. Duitsland mag de Nederlands werkgever over slechts de 7,5 werkuren die de chauffeur in Nederland rijdt loonbelasting inhouden. De rest van het inkomen wordt belast door het woonland (België resp. Duitsland).

Samenvattend:

1. Er gelden de Nederlandse arbeidsvoorwaarden. Het aanvullend pensioen wordt opgebouwd over het gehele inkomen.
2. De Duitse wettelijke socialezekerheidspremies moeten ingehouden worden over het gehele Nederlandse inkomen. De Nederlandse werkgever moet de chauffeur verzekeren in België resp. Duitsland.
3. De Nederlandse loonbelasting mag slechts ingehouden worden over 1/6 van het inkomen. Het woonland (België resp. Duitsland) zal 5/6 van het inkomen progressief belasten. Er kunnen nadelen optreden m.b.t. de hypotheekrente aftrek .
4. De combinatie van de Duitse resp. Belgische wettelijke socialezekerheidspremies met de lagere Nederlandse loonbelasting in de twee eerste schijven zal wellicht niet nadelig zijn.

Conclusies:

- Veel chauffeurs betalen tot op de dag van vandaag vaak ten onrechte belasting in Nederland.
- De nieuwe verordening veroorzaakt een socialezekerheidsswitch. De meeste chauffeurs zullen in hun woonland sociaal verzekerd worden in plaats van het zeteland van hun werkgever. Dit is het geval wanneer er meer dan 25 % in het woonland gewerkt/gereden wordt.
- De belastingheffing 'spoort' meer met de premieheffing: dit kan wel voordelig zijn.
- De Nederlandse werkgever moet de chauffeur in zijn woonland gaan verzekeren: de Nederlandse arbeidsrechtelijke sociale regelingen (loondoorbetaling bij ziekte, aanvullend pensioen) 'sporen' niet meer met de buitenlandse wettelijke socialezekerheidsregelingen.

De Europese verordening 883/2004 is al vanaf 2004 (!) bekend. Zij treedt 1 maart 2010 in werking. Voor bestaande gevallen geldt een overgangsregeling van 10 jaar. Langzamerhand wordt men wakker in logistiek Nederland. Naar aanleiding van een brief van de sociale partners in die sector heeft de Minister van SZW een nader onderzoek toegezegd. De verordening zal echter niet meer gewijzigd worden. De brief van SZW kan aangevraagd worden bij g.essers@planet.nl o.v.v. chauffeurs & Vo 883/2004.

11. 30 Jahre IGR WENN (Weser & Ems & noord Nederland)

Gewerkschaftler an der nördlichen Grenze zwischen den Niederlanden und Deutschland haben seit Mitte der 1950er Jahre getroffen, um verschiedenen Themen miteinander zu besprechen. Anfangs ging es insbesondere darum, die durch den Nationalsozialismus und die deutsche Besetzung der Niederlande bestehenden berechtigten Urteile aufzuarbeiten. Langsam konnte ein Klima geschaffen werden in dem auch inhaltlich gemeinsam interessierende Fragen als Gewerkschafter diskutiert wurden.

Gemeinsam wollten die Gewerkschafter an einem sozialen Europa mitwirken, in dem es keinen Krieg gegeneinander mehr geben kann und jegliche Form von Faschismus bekämpft wird.

Seit Mitte der 1970er Jahre wurden die Kontakte immer konkreter. Aus der Überzeugung heraus, dass die Interessen der Arbeitnehmer/-innen der Region WENN (Weser-Ems-Nord-Niederlande) vor allem im Bereich der Wirtschafts-, Struktur- und Umweltpolitik wirkungsvoller vertreten werden können, wenn sich die Gewerkschaftsbünde grenzüberschreitend zusammenschließen, wurde 1979 der IGR (Interregionaler Gewerkschaftsrat) für die WENN-Region gegründet.

Damit war der IGR WENN im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) der dritte von nunmehr weit über 40 IGR. Die IGR sind für die Formulierung und Durchsetzung von gewerkschaftlichen Positionen in Europa ein Erfolgsmodell!

Im Rahmen einer Jubiläumskonferenz am 7. Oktober in Leer (Aktionstag des IGB) wird eine Dokumentation über die Arbeit veröffentlicht, in der über Aktivitäten und Projekte der 30 Jahre ebenso berichtet wird wie über Rückschläge und Krisen. Entscheidend ist: Für alle Beteiligten hat die IGR-Arbeit in der WENN-Region eine Zukunft. Die Gewerkschafter aus beiden Ländern werden weiter verantwortlich an dem sozialen Europa regional und im EGB mitarbeiten.

Manfred Klöpffer Vorsitzender des IGR WENN

De interregionale vakbondsraad voor WENN - Weser & Ems & noord Nederland – bestaat dit jaar 30 jaar.

Sinds de vijftiger jaren hebben vakbonden aan weerszijden van de noordelijke grens tussen Nederland en Duitsland elkaar ontmoet om uiteenlopende onderwerpen met elkaar te bespreken. In de beginperiode ging het er vooral om de gerechtvaardigde opvattingen [over Duitsland. Noot van de vertaler.] die voortvloeiden uit het nationaal-socialisme en de Duitse bezetting van Nederland gezamenlijk te bespreken en te verwerken. Langzaam kon er zo een klimaat ontstaan waarin ook vraagstukken die een gemeenschappelijk belang voor de vakbonden vormden, besproken werden.

In het verleden wilden de vakbonden gezamenlijk meewerken aan een sociaal Europa, waarin onderlinge oorlogen niet meer mogelijk zijn, en iedere vorm van fascisme bestreden wordt. Sinds het midden van de zeventiger jaren werden de contacten steeds concreter. Vanuit de overtuiging dat de belangen van de werknemers in de regio WENN - en met name op het vlak van de economie-, de structuur- en de milieupolitiek - effectiever behartigd kunnen worden als de vakbonden grensoverschrijdend samen optrekken, werd in 1979 de interregionale vakbondsraad WENN opgericht.

En daarmee was IVR WENN binnen het Europees Vakverbond, de EVV, de derde IVR van de inmiddels meer dan veertig IVR's. De interregionale vakbondsraden vormen een inspiratiebron als het gaat om de verwoording en de realisatie van de stellingnames van de vakbeweging in Europa.

In het kader van de jubileumconferentie op 7 oktober in Leer - de actiedag van de IVR - wordt een overzicht van de werkzaamheden van IVR WENN gepubliceerd waarin zowel de activiteiten en projecten, alsook de tegenslagen en crises van 30 jaar WENN staan beschreven.

Doorslaggevend zal zijn dat de IVR-inspanningen in de WENN-regio toekomst heeft voor alle betrokkenen. De vakbonden uit beide landen zullen regionaal en in EVVverband samen verder werken aan een sociaal Europa.

Manfred Klöpfer (voorzitter van de IVR WENN)

(vertaald door Anton Nigten)

12. Eures - de actuele stand van zaken

Bij Eures wordt gewerkt aan nieuwe richtlijnen voor de periode 2010 - 2013 die zijn bedoeld om de arbeidsmobiliteit verder te verbeteren. Na de scherpe kritiek van de Europese commissie dat we steeds hetzelfde doen, geen voortgang boeken, en onvoldoende gebruikmaken van de synergie-effecten van de samenwerking, was er in februari in Middelburg een conferentie van alle leden van de EURES-besturen langs de Duits - Nederlands - Belgische grenzen.

Hier werd aan de Eures-deelnemers verteld dat van de 8,6 miljoen migratiewerkers er maar 160.000 grenspendelaar zijn, en dat om die reden het zwaartepunt in het budget in de toekomst anders zal komen te liggen. De stimuleringsbedragen worden verlaagd tot 80% en de werkvelden van Eures blijven gehandhaafd, met uitzondering van het beroepsonderwijs. Dat wordt geschrapt uit de catalogus. Alle activiteiten moeten in de toekomst gericht zijn op arbeidsbemiddeling. De besturen moeten de regionale partners daartoe aanzetten. Ook de intersectorale arbeidsbemiddeling moet een grotere rol gaan spelen. In verschillende werkgroepen werd tijdens de conferentie over deze voorstellen gediscussieerd. En de resultaten daarvan werden in een gezamenlijke brief van alle besturen aan de Commissie meegedeeld.

Tegen deze achtergrond, en naar aanleiding van het gesprek met de Commissie in december heeft het bestuur van het EURES samenwerkingsverband Rijn/Waal en Rijn Maas Noord besloten een eigen discussiestuk te schrijven, om op die manier de discussie over de richtlijnen te beïnvloeden. Op de laatste bijeenkomst werd dit discussiestuk besproken en aangevuld. Binnenkort is het klaar. Voor de periode 2010 - 2013 zijn de volgende doelen geformuleerd:

1. Onbelemmerde toegang tot alle vacatures aan Nederlandse en Duitse kant van de grens. En een volledig toegankelijk aanbod van arbeidsplaatsen.
2. Een ononderbroken en actuele informatievoorziening voor alle grenspendelaars: werknemers; werklozen; scholieren en studenten. Duidelijkheid over de levens- en arbeidsvoorwaarden in het Nederlands- Duitse grensgebied.
3. Instandhouding van het Eures-netwerk alsook het in gang zetten van netwerkactiviteiten met betrekking tot grensoverschrijdende preventieve maatregelen en arbeidsmarkt-evenwicht - bijvoorbeeld de opleiding van voldoende vakmensen met het oog op de toekomstige demografische ontwikkelingen.
4. De ontwikkeling van innovatieve arbeidsmarktprojecten alsook een betere aansluiting , bij de planning en uitvoering van activiteiten, bij regionale arbeidsmarktpartijen in een ruimer verband zoals de Duits-Nederlandse samenwerkingsverbanden. (?)

Ondertussen zijn ook de nieuwe richtlijnen van de Commissie in concept klaar. Feitelijk wordt vastgehouden aan het zwaartepunt van de Commissie, zoals boven omschreven. Daarom kunnen we ons als vakbeweging met onze eigen voorkeuren en thema's maar beperkt herkennen in deze richtlijnen. Ook de opname van een eigen richtlijn - richtlijn nr 6 - voor de grensoverschrijdende activiteiten van de EURES grenspartnerschappen kan slechts in beperkte mate rekening houden met de specifieke taken van de grensoverschrijdende partnerschappen. In tegenstelling tot de richtlijnen 1 t/m 5 zijn in richtlijn nr. 6 geen specifieke stimuleerbare (?) activiteiten voor de specifieke taken van de grensoverschrijdende partnerschappen geformuleerd. Maar alleen aanvullende regelingen voor de Eures-grenspartnerschappen voor de vertaalslag van hun activiteiten in het kader van de richtlijnen 1 t/m 5.

De interregionale vakbondsraden waaraan Duitse collega's deelnemen zullen via de DGB een kritische beoordeling doorsturen. Zo hopen zij nog een verbetering te bereiken.

Jutta Reiter

(vertaald door Anton Nigten).

Eures - die actuelee Situation

Bei EURES stehen die Leitlinien 2010 -2013 an, mit denen die Mobilität in Europa weiter verbessert werden soll. Nach der harschen Kritik der EU Kommission an der Arbeit der Grenzpartnerschaften; wir würden immer nur das Gleiche machen, uns nicht bewegen und nicht genügend Synergieeffekte der Zusammenarbeit nutzen, fand im Februar die Konferenz aller Lenkungsausschussmitglieder entlang der Deutsch-Niederländischen-Belgischen Grenze im Middelburg statt.

Hier wurde den EURES-T vermittelt, dass von den 8,6 Millionen Wanderarbeitnehmern nur 160.000 Grenzpendler seien und daher die Gewichtung im Budget zukünftig anders aussehen würde. Die Förderquote wird auf 80% gesenkt und die EURES Aufgabenfelder bleiben, bis auf die Streichung der Berufsausbildung aus dem Katalog, so erhalten. Alle Aktivitäten müssen zukünftig unter dem Primat der Vermittlung stehen, dazu müssen die Lenkungsausschüsse die Regionalen Partner anstoßen. Auch die Intersektorale Vermittlung soll eine größere Rolle spielen. In unterschiedlichen Arbeitsgruppen wurde auf den Konferenz über die Vorstellungen diskutiert und die Ergebnisse in einem gemeinsamen Brief aller Lenkungsausschüsse der Kommission mitgeteilt.

Vor diesem Hintergrund und der Auseinandersetzung mit der Kommission im Dezember, hat sich der Lenkungsausschuss der EURES Partnerschaft Rhein-Waal / Rhein Maas Nord entscheiden ein eigenes Strategiepapier zu schreiben, um so die Diskussion um die Leitlinien zu beeinflussen. Auf der letzten Sitzung wurde das Papier besprochen und um bestimmte Punkte ergänzt und steht kurz vor der Verabschiedung. Für den Zeitraum 2010 bis 2013 sind folgende Arbeitsziele definiert:

1. Uneingeschränkter Zugriff auf die regionalen Stellenangebote auf deutscher und niederländischer Seite diesseits und jenseits der Grenze, Transparenz der Stellenangebote.
2. Kontinuierliches und aktuelles Informationsangebot für Grenzpendler der Zielgruppen Arbeitnehmer/Arbeitssuchende, Schüler und Studenten, Transparenz der Lebens- und Arbeitsbedingungen im deutsch-niederländischen Grenzraum.
3. Instandhaltung des EURES-Netzwerkes sowie die Initiierung von Netzwerkaktivitäten in Bezug auf grenzüberschreitende Präventionsmaßnahmen und Arbeitsmarktausgleich (z.B. Fachkräfteausbildung in Hinblick auf die künftige demographische Entwicklung).
4. Entwicklung innovativer Arbeitsmarktprojekte sowie die engere Anbindung bei Projektierung und Ausführung von Aktivitäten an weitere regionale Arbeitsmarktpartner sowie die weiteren deutsch-niederländischen Partnerschaften.

Inzwischen liegen die neuen Leitlinien der Kommission im Entwurf vor. Tatsächlich wird der Schwerpunkt der Kommission auf, so gelegt wie oben beschrieben. Demnach finden wir uns als Gewerkschaften mit unseren Arbeitsschwerpunkten und Themen in den Inhalten der Leitlinien nur begrenzt wieder. Auch die Aufnahme einer eigenen Leitlinie (Leitlinien 6) für die grenzüberschreitenden Aktivitäten der EURES-Grenzpartnerschaften kann den spezifischen Aufgaben der grenzüberschreitenden Partnerschaften nur begrenzt Rechnung trage.

Im Gegensatz zu den Leitlinien 1-5 sind in der Leitlinie 6 nicht konkrete förderfähige Aktivitäten für die spezifischen Aufgaben der grenzüberschreitenden Partnerschaften formuliert, sondern lediglich zusätzliche Regelungen für die EURES-Grenzpartnerschaften zur Umsetzung ihrer Aktivitäten im Rahmen der Leitlinien 1-5. Der Interregionalen Gewerkschaftsräte mit deutscher Beteiligung werden über den DGB eine kritische Bewertung abgeben und hoffen, damit noch eine Verbesserung zu erzielen.

Jutta Reiter

13. Düsseldorfse Krisengesprekken

Der DGB NRW hat eine Veranstaltungsreihe „Düsseldorfse Krisen-Gesprekken“ aufgelegt, in der wir aus gewerkschaftlicher Sicht Impulse zur Überwindung der Krise vorstellen, die über „den Tellerrand“ hinausweisen, also Zukunftsoptionen für Wirtschaft und Gesellschaft jenseits marktradikaler Strategien eröffnen. .

Die jeweiligen gewerkschaftlichen Impulse sollen dabei ruhig in die Tiefe gehen, innovativ und vor allem konstruktiv sein. Uns geht es nicht um Kapitalismusschelte oder Entlarvungen, sondern darum in einem breit angelegten gesellschaftlichen Diskurs neue (oder auch alte wiederzuentdeckende) Ideen zu erörtern.

Das Format der Veranstaltung ist wie folgt: Die Veranstaltung findet – beginnend jeweils mit einem kleinen Empfang und Imbiss – von 12h30 bis 14h00 statt. Eingeladen ist die politische Szene und gesellschaftliche Gruppen (zwischen 50 – 80 Teilnehmer). Der Impulsgeber hat rund 20 min Zeit, seinen Impuls oder Vorschlag vorzustellen. Dies wird dann von zwei Seiten jeweils rund 15 min kritisch reflektiert (kein Streitgespräch), danach beginnt eine offene Diskussion.

Im Zusammenhang mit der Europawahl wurde die europäische Dimension zur Krise beleuchtet Rainer Hoffmann brachte wichtige Impuls ein die Debatte ein. Die Kommentatoren Dr. Paul J.J. Welfens, Präsident des Europäischen Instituts für Internationale Wirtschaftsbeziehungen an der Bergischen Universität Wuppertal und Sven Giegold, Kandidat Bündnis 90 Die Grünen für das Europäische Parlament schätzen ihrerseits die Handlungsnotwendigkeiten Europas ein.

Bijeenkomsten over de crisis in Düsseldorf

De Duitse vakorganisatie DGB Nordrhein Westfalen heeft een aantal bijeenkomsten georganiseerd onder de titel 'Dusseldorfse crisisgesprekken'. Hierbij worden vanuit een vakbondsoptiek aanzetten gegeven om de crisis te boven te komen, die verdergaan dan gebruikelijk. Het gaat om toekomstmogelijkheden voor de economie en de samenleving die de bekende vrijemarktstrategieën overstijgen.

Deze aanzetten van de kant van de vakbeweging mogen gerust diepgravend, innovatief en vooral constructief zijn. Het gaat daarbij niet om scheldkanonnades of ‚ontmaskering‘ van het kapitalisme, maar om een breed opgezet maatschappelijk debat om zo nieuwe, of ook oude, vergeten ideeën te onderzoeken en te bediscussiëren.

De opzet van de bijeenkomst is als volgt: na een kleine lunch begint om 12.30 uur de bijeenkomst en ze eindigt om 14.00 uur. Politici en maatschappelijke organisaties worden uitgenodigd - tussen de vijftig en de tachtig deelnemers. Degene die is gevraagd om de aftrap te doen, krijgt daarvoor 20 minuten de tijd. Daarop wordt door twee personen commentaar gegeven, zonder dat men in een welles - nietes debat vervalt. En daarna volgt een open discussie.

In het kader van de Europese verkiezingen werd de Europese dimensie van de crisis onder de aandacht gebracht. Rainer Hoffmann deed daarbij de voorzet. De heren dr Paul J.J. Welfens, president van het Europese instituut voor internationale economische betrekkingen van de Wuppertaluniversiteit in Bergen, en Svben Goegold, kandidaat voor het Europese parlement voor Bündnis 90 /die Grünen gaven ieder hun mening over wat er in Europees verband moet gebeuren om de crisis te boven te komen.

Binnenkort volgt een verslag van de bijeenkomst.

14. De vergeten achtergronden bij de 'slavernij op een aspergeboerderij'

Er is half mei veel reuring ontstaan door de ontdekking van wantoestanden op een aspergekwekerij in Someren (midden Limburg). De feiten op een rij: onderbetaling; slechte huisvesting; gedwongen winkelnering; geen toestemming om het terrein te verlaten; inbeslagname van de paspoorten door de eigenares;

Het bedrijf werd al jaren in de gaten gehouden, en moest hoge boetes betalen. Maar er werd niet daadwerkelijk ingegrepen. Het ontbreken van goede brandvoorzieningen was de aanleiding om nu op te treden. En de Roemenen gingen uiteindelijk zonder betaling naar huis. Zowel de AID als het SIOD hielden het bedrijf al langer in de gaten.

De Roemenen en Polen waren geen lid van FNV Bondgenoten en er waren ook geen contacten. Veel mensen van buiten de sector reageerden verbaasd. "Komt dit voor in Nederland in 2009? Hert lijkt eerder op de 19^e eeuw, toen de slavernij nog niet was afgeschaft". En vervolgens denkt men dat het om uitzonderingen gaat. Maar helaas is het, hoewel het extreem is, geen uitzondering. Het lijkt eerder steeds meer regel te worden dat in een aantal sectoren wetten en regels en CAO-afspraken systematisch ontdoken worden. De feiten op een rij:

1. Met de komst van de Polen als de nieuwe gastarbeiders verschuift het probleem van illegaal werken naar zwart werken. En dat gaat gepaard met allerlei andere vormen van wetsovertreding. De tewerkstelling van Roemenen en Bulgaren is in veel gevallen nog wel illegaal, tenzij ze een werkvergunning aanvragen.
 2. Er vindt verdringing plaats van Nederlandse werknemers door Oost-Europese werknemers¹. De aantallen Oost-Europeanen die hier komen werken zijn veel hoger dan de oorspronkelijke schattingen;
 3. De belangrijkste sectoren waar Oost-Europeanen te werk gesteld worden zijn de land- en tuinbouw; het transport; de bouw; de horeca; de slachterijen; de binnenvaart; de levensmiddelenindustrie; de schoonmaaksector; en de metaalindustrie;
 4. Meer dan de helft van alle arbeidsmigranten die werkzaam zijn als uitzendkracht worden bemiddeld door een malafide uitzendbureau². Naar schatting zijn tussen de 5.000 en 6.000 malafide uitzendbureaus actief in Nederland die samen meer dan 115.000 personen bemiddelen, van wie iets minder dan 90.000 Midden- en Oost-Europese werknemers. Het aantal malafide uitzendbureaus is de afgelopen twee jaar ongeveer gelijk gebleven. Het aantal uitzendkrachten dat door een malafide uitzendbureau wordt bemiddeld, is echter wel gestegen van 80 duizend naar meer dan 100 duizend personen per jaar³.
 5. De land- en tuinbouwsector kent veel malafide bemiddelaars. In de bouw komt malafide bemiddeling eveneens veel voor alsook in de vleesverwerkende industrie en schoonmaaksector. Het totaal aantal Midden- en Oost-Europese werknemers dat via een bonafide bemiddelaar aan het werk gaat, ligt op ongeveer 80 tot 90.000. Ruim de helft van alle in Nederland als uitzendkracht erkende arbeidsmigranten wordt dus het slachtoffer van een malafide uitzendbureau, zo constateren de onderzoekers⁴.
1. De controles zijn bij lange na niet voldoende om de overtredingen van de wet- en regelgeving en van de CAO's terug te dringen;

FNV Bondgenoten is zes verschillende constructies op het spoor gekomen waarmee mensen uit Oost-Europa te werk worden gesteld en de Nederlandse CAO wordt ontdoken⁵:

- a. Collegiale inleen. Transportbedrijven starten een nevenvestiging in Oost-Europa. Poolse chauffeurs bijv. worden van daaruit uitgeleend aan het in Nederland gevestigde bedrijf. Via deze constructie hoeft men slechts het wettelijk minimumloon te betalen en niet de bedrijfstak-CAO. Ook de pensioenen en de sociale zekerheid zijn niet geregeld. Maar vaak gaat het nog veel verder en betaalt men de Oost-Europese chauffeurs niet volgens de Nederlandse normen maar volgens de

¹ Eigenlijk moet ik zeggen: midden- en Oost-Europeanen.

² Bron: "Nieuwe grenzen, oude praktijken". Van Research voor beleid. In opdracht van stichting naleving CAO voor uitzendkrachten. September 2008.

³ Bron: idem als bij 2.

⁴ Bron: idem als bij 2.

⁵ Bron: "Jij, Jerzy: grievencahier over de behandeling van Poolse en andere buitenlandse werknemers in Nederland in 2006". FNV Bondgenoten, April 2006.

Oost-Europese normen. Er zijn voorbeelden bekend van € 400 bruto. Veel Nederlandse chauffeurs verliezen op deze manier hun baan⁶.

- b. Overtreden van de charterbepaling door Oost-Europese charters. Een charter is in feite een ander bedrijf. Maar door analoog als in voorbeeld a. een Oost-Europees zusterbedrijf op te richten, wordt de Nederlandse wetgeving en de Nederlandse CAO ontdoken. Deze nevenvestigingen worden vaak geheel vanuit Nederland aangestuurd.
- c. Uitzendconstructie: de CAO van de uitzendbranche is vaak ongunstiger dan de CAO van de branche waarin gewerkt wordt; Dit is op dit moment het belangrijkste. Vaak wordt dan de uitzend-CAO weer ontdoken: minimumloon, en dan voor 40 uur Dat is de laagste. Beloning in natura. Geen vakantierechten; geen pensioenpremies; geen toeslagen; inhouding ziektekostenpremies, terwijl er geen verzekering is;
- d. Zelfstandigen zonder personeel: in de praktijk werken deze mensen in een feitelijk dienstverband, en zijn het dus schijnzelfstandigen. Zo kan de CAO ontdoken worden en de tewerkstellingsvergunning;
- e. In dienst van een Nederlandse firma maar geen CAO betaling;
- f. Gebruik van een discriminerend artikel in de Altro-via CAO: deze cao voor het beroepsgoederenvervoer had een bepaling dat internationale chauffeurs betaald mogen worden conform de CAO uit hun thuisland. Door ingrijpen van het ministerie bestaat deze CAO sinds 15 oktober 2007 niet meer. De thuislandtruc kan dus niet meer via deze CAO wordt toegepast.

En dan is er nog de zgn Polenconstructie: Wim Baltussen van FNV Bondgenoten omschrijft deze in 2006 als volgt: 'Een Nederlandse agrarische ondernemer verkoopt daarbij zijn oogst aan een Poolse firma, die het gewas vervolgens met eigen mensen oogst. Die hebben in zo'n geval geen tewerkstellingsvergunning nodig'. Ook Polen met een Duits paspoort mogen in Nederland werken. Per 1 mei 2007 hoeft er ook voor Poolse werknemers geen tewerkstellingsvergunning meer te worden aangevraagd. Dat geldt nog niet voor Roemenen en Bulgaren⁷. De constructie komt nog steeds voor, maar nu onder andere namen. Alle rechtszaken zijn tot nu toe verloren. Uitspraak 23 juni.

We spreken terecht van wantoestanden als het gaat om de overtredingen van wetten, regels en CAO-bepalingen die nog steeds begaan worden bij het inhuren van buitenlandse werknemers. En het lijkt ook eerder meer dan minder te worden. Ik verwacht dat de economische crisis er nog eens een schepje bovenop doet. Veel bedrijven en sectoren waar met buitenlandse werknemers gewerkt wordt, bevinden zich in zwaar weer: de transportsector (binnenvaart; goederenvervoer over de weg); de land- en tuinbouw; de bouw; de metaal; deels ook de schoonmaaksector (schiphol; de financiële dienstverlening); en de horeca. De verleiding om wetten en regels te omzeilen wordt daardoor alleen maar groter.

Er is echter ook sprake van een bredere context. Die wordt vaak veronachtzaamd. Die bredere context is enerzijds de Europese politiek en de daaruit voortvloeiende wet- en regelgeving. (Zie daarvoor de bijdrage over De Lissabon-agenda en de vrijhandelspolitiek van de EU). En anderzijds is er de economische context. Ik doel daarbij op de afhankelijkheidsrelaties tussen bedrijven onderling. Schiphol of Center Parcs besteden het schoonmaken uit aan de schoonmaaksector. Daar vindt een moordende concurrentie plaats om opdrachten te behouden of nieuwe te krijgen. Het laagst mogelijke uurtarief is daarbij doorslaggevend, mits natuurlijk een zeker minimum aan kwaliteit geleverd wordt. Door deze ongekend felle concurrentie krijgen bedrijven die hun werknemers het hardst laten werken tegen de laagste beloning de felbegeerde opdrachten. Bijna alles, zo lijkt hun uitgangspunt, is daarbij geoorloofd. Bezien vanuit de opdrachtgevers was het uitbesteden van het schoonmaakwerk dus een geniale zet. In plaats van een redelijke beloning voor de eigen werknemers kunnen ze nu de schoonmaakbedrijven onderling laten concurreren. Met als gevolg de boven beschreven wantoestanden. Bedrijfseconomen rechtvaardigen dit soort praktijken met prachtige formules als: "een bedrijf moet zich beperken tot zijn kernactiviteiten". De prijs wordt betaald door de schoonmakers en andere groepen die, na outsourcing, op alle mogelijke manieren worden uitgebuit. Voor de glastuinbouw en de vollegrondsgroententeelt geldt iets soortgelijks. De prijzen voor de producten staan continu onder druk. De supermarktoorlog heeft dat nog verergerd. Producten worden daar ingekocht waar ze het goedkoopst zijn: tomaten uit Almeria in Spanje; of uit Marokko; of uit het Westland als ze daar weer goedkoper zijn. En ook hier geldt dat de werknemers - en de kleine zelfstandigen - de prijs betalen. Mevr Jansen van het aspergebedrijf in Someren wordt waarschijnlijk failliet verklaard, en komt wellicht zelfs in de gevangenis terecht. Maar de supermarkten die haar te weinig betalen, blijven buiten beeld.

⁶ Bron: Te koop aangeboden: Poolse vrachtwagenchauffeur. FNV Bondgenoten, team beroepsgoederenvervoer. 2006

⁷ Bron: www.sica.nl.

In Almeria in Zuidspanje zijn de lonen ook verschrikkelijk laag, en de woonomstandigheden zijn erbarmelijk - stukken plastic over wat stokken - , en het woord arbeidsomstandigheden kan er maar beter geschrapt worden. Intimidatie en terreur zijn dagelijkse praktijk. En de vakbonden zijn er vrijwel kansloos. Net als in het Westland voorzover het de illegalen en zwartwerkers betreft. Zodra de werknemers zich organiseren en hun rechten opeisen, worden ze aan de kant gezet. Ook in Florida was er sprake van soortgelijke wantoestanden in de tomatensector. Maar dan erger. De bond van Immokalee workers - CIW - heeft daar 20 jaar geprobeerd om de situatie te verbeteren. Dat lukte niet. Pas toen de bond ging samenwerken met andere maatschappelijke organisaties en zich richtte op Taco Bell, een van de grote afnemers van de tomaten, lukte het om de impasse te doorbreken. Met de eis van 'een pence for a pound' extra voor de werknemers, én steun van het publiek slaagde de CIW erin om een aanzienlijke loonsverhoging binnen te halen. In Nederland heeft FNV-Bondgenoten met een vergelijkbare strategie succes geboekt voor de schoonmakers van Center Parcs. Op Schiphol lopen de acties nog.

De bredere context zou je kunnen zeggen, is onderdeel geworden van de nieuwe vakbondsstrategieën voor kwetsbare werknemers:

- Enerzijds gaat het dan om de publieke opinie, én om de eindafnemers van de diensten of producten - de reizigers die op Schiphol naar de WC gaan en de publieke ruimten betreden, of bijv. de consumenten van tomaten en asperges. Om het publiek bij de acties te betrekken wordt steeds vaker met maatschappelijke organisaties samengewerkt: kerkelijke organisaties en organisaties van minderheden in de grote steden die de gevolgen van de wantoestanden op het werk dagelijks in hun wijk ondervinden⁸.
- En anderzijds worden de zakelijke afnemers van de diensten en producten bij de acties betrokken. Met Schiphol en Center Parcs als de Nederlandse voorbeelden. Dat vinden ze natuurlijk niet leuk, en dat is ook precies de bedoeling. Ze veroorzaken immers zelf de problemen met het uitbesteden van het werk aan derden, waar ze vervolgens niet fatsoenlijk voor willen betalen.
- Er is echter nog een derde partij die een rol kan spelen. Bij de Immokalee workers was dit ook daadwerkelijk het geval. Namelijk afnemers die niet akkoord gaan met lage prijzen, lage lonen en slechte arbeidsomstandigheden. Het succes van de Immokalee workers was mede een gevolg van de opstelling van een groot cateringbedrijf - de 'Bon appetit management company'. Dit bedrijf voorziet 400 universiteits- en bedrijfskantines in de VS van voedsel. Samen met de Coalition for Immokalee workers, CIW, heeft het bedrijf een overeenkomst opgesteld met regels voor acceptabele arbeidsvoorwaarden, en deze voorwaarden worden afgedwongen middels een strikte gedragscode.

The agreement includes guarantees of real improvements in wages and working conditions, and provides preferential purchasing incentives for growers who are willing to raise the bar yet further.

Highlights of the agreement include:

- A "Minimum Fair Wage" - Workers will be paid a wage premium that reflects the unique rigors and uncertainty of farm labor.
- An end to traditional forms of wage abuse - Through standards requiring growers to implement time clocks and to reconcile wages paid with pounds harvested, workers will be paid for every hour worked and every pound picked.
- Worker empowerment - Workers will be informed of their rights through a system jointly developed by the growers and the CIW. Growers will also collaborate with the CIW and Bon Appétit to implement and enforce a process for workers to pursue complaints without fear of retribution.
- Worker safety - A worker-controlled health and safety committee will give farmworkers a voice in addressing potentially dangerous working conditions, including pesticide, heat, and machinery issues.
- Third-party monitoring - Growers will permit third-party monitoring that includes worker participation.

Bron: Wikipedia: immokalee workers.

⁸ Het mislukken van de aanpak van de problemen in de Vogelaarwijken is daarom niet verwonderlijk. Aan alles is gedacht, maar het kernprobleem wordt systematisch ontweken, namelijk de slechte betalingen en slechte secundaire arbeidsvoorwaarden van de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Vertaald naar de groenteteelt zou dit betekenen dat er afnemers gezocht worden die bereid zijn hun nek uit te steken en eerlijke prijzen te betalen. Je zou bijv. Albron, de 'grootste zelfstandige cateraar van Nederland' en Albert Heijn daarvoor kunnen benaderen en hen vragen om de leveranciers faire prijzen te betalen zodat ze hun werknemers conform de CAO kunnen belonen. Je zou nog een stap verder kunnen gaan, en bij de CAO-onderhandelingen met ALBRON en Albert Heijn kunnen eisen dat beiden een eerlijke prijs betalen voor de groenten en het fruit dat ze inkopen. En dat deze prijs ten goede komt aan de boeren en tuinders én hun werknemers. Gecontroleerd en gecertificeerd. Dat zou een mooie invulling zijn van een begrip dat uit Amerika komt, het 'social movement unionism' of 'community unionism'. Om Albron en Albert Heijn onder druk te kunnen zetten moet je dan eerst een coalitie opbouwen van maatschappelijke organisaties die bereid zijn om samen de kar te trekken. Of je moet eerst met een kleinere organisatie het model uitwerken en praktiseren... bijvoorbeeld in de Haagse en Rotterdamse Vogelaarwijken, of in het Duitse Roergebied waar veel Nederlandse groenten heengaan. Als de Duitse afzetmarkt in beeld komt, is er plots van alles mogelijk.

Anton Nigten.

Met dank aan dhr Wim Baltussen, bestuurder voor Agrarisch en Groen van FNV Bondgenoten in Weert, voor zijn aanvullingen en opbouwend commentaar.

15. Interview mit dem stellvertretenden Bezirksleiter der IG BAU Weser-Ems, Gero Lueers, zu den Niederländisch-Deutschen Branchendialogen

1. Als Gewerkschafter bist Du viel auf Baustellen unterwegs und sprichst mit Deinen Kollegen dort - wie findest Du da noch Zeit zum Austausch mit den Kolleginnen aus den Niederlanden?

Ich meine, dass dies zu meiner Arbeit dazu gehört und wichtig ist. Deshalb muss ich mir die Zeit nehmen. Und ich lerne viel dabei, deshalb mache ich das gerne.

2. Erläutere doch bitte an Beispielen welche Bedeutung diese deutsch-niederländischen Kontakte für die Baugewerkschaften haben? Ist Gewerkschaftspolitik nicht hauptsächlich auf das jeweilige Land ausgerichtet, in dem die Gewerkschaft Mitglieder organisiert?

Gewerkschaftsarbeit kann sich heute nicht mehr auf das jeweilige Heimatland beziehen. Es gibt so viele Verbindungen. Viele Firmen aus Deutschland arbeiten in den Niederlanden und umgekehrt. Viele unserer Kollegen arbeiten bei niederländischen Firmen. Wir sind einfach auf den Austausch von Informationen angewiesen, um den Kollegen auch helfen zu können. Und wir vergleichen unsere Tarifpolitik, weil es auch dort Parallelen gibt. Und zum Schluß: es hört sich vielleicht ein wenig pathetisch an, aber es ist auch ein Stück Verständigung zwischen den Menschen beider Länder.

3. Welches sind die aktuellen Themen eurer Gespräche? (Tarifpolitik, Sozialpolitik, Berufsausbildung, Arbeitssicherheit, Soloselbstständigkeit, Migrationsarbeit)

Wie schon erwähnt reden wir natürlich über Tarifpolitik. Ein weiterer Schwerpunkt ist momentan aber auch die Ausbildung. Dazu gibt es immer einen Austausch zu aktuellen Themen, sowie Vergleiche bei gesetzlichen Regelungen wie z.B. Regelungen zur Wirtschaftskrise.

4. Habt Ihr gemeinsame deutsch- niederländische Aktivitäten organisiert? (Baustellenaktionen, Unterstützungsabsprachen bei Streiks, Berufsausbildung, Baukonferenz zur Tarifpolitik)

Ja. Weil zur Zeit viele deutsche Firmen im grenznahem Bereich arbeiten, haben wir diese Baustellen schon gemeinsam besucht. Auch haben wir tatsächlich schon gemeinsame Konferenzen abgehalten. Auch gab es schon einen Besuch beim Ausbildungszentrum der Bauwirtschaft in Rostrup, was im Übrigen zu einem Gegenbesuch im Herbst in Hardewijk führt

5. Wie klappt die Zusammenarbeit - wie verständigt ihr euch? Gib es nicht zu viele Unterschiede in der Gewerkschaftspolitik für gemeinsame Aktivitäten?

Die Verständigung klappt sehr gut. Wir reden deutsch und unsere Kollegen holländisch. Das ist vor allem für uns Deutsche gut, um auch auf diesem Gebiet ein wenig dazu zu lernen. Unsere Kollegen aus Holland sind da immer etwas weiter und sprechen zumindest ein wenig deutsch. Es gibt für unsere Zusammenarbeit sehr viele Berührungspunkte und Gemeinsamkeiten. Wir sind schließlich auch von europäischen Regelungen zunehmend mehr abhängig. Die Dienstleistungsfreiheit betrifft ja in vielen Punkten auch unsere Branche

6. Seit wann finden die Gespräche mit den niederländischen Baugewerkschaften statt? Welche Gewerkschaften sind beteiligt?

Die ersten Gespräche haben 2002 begonnen. Es sind die Kollegen vom FNV, CNV und vom Zwarte Korps beteiligt.

7. Wie ist die Stimmung bei den Treffen?

Einfach toll, wirklich. Ich kann mich erinnern, wie verkrampft das zu Beginn war. Davon ist nichts mehr zu spüren. Es gibt auch sonst regen Kontakt zu allen möglichen Fragen, bis hin zur Wohnungssuche in Groningen.

8. Wie wird es mit diesen Treffen weitergehen?

Wir haben uns für dieses Jahr neben der Tarifpolitik das Thema Ausbildung als Schwerpunkt gesetzt.

9. Könnten solche Kontakte auch für andere Gewerkschaften aus Deiner Sicht interessant sein?

Auf jeden Fall. Die Berührungspunkte sind doch in vielen Bereichen da. Und wir sind Nachbarn in einem vereinten Europa und wissen noch recht wenig voneinander, habe ich den Eindruck. Ich habe auch persönlich nur profitiert.

Interview met de plaatsvervangende regiobestuurder Gero Lueers van de Duitse bouwbond (IG BAU) in Weser-Ems het kader van de Nederlands-Duitse branchendialoog

1. Als vakbondsbestuurder ben je veel op bouwplaatsen en daar spreek je met je collega's. Hoe kun je dan nog tijd vrijmaken voor contact met de collega's in Nederland?

Naar mijn idee is dat een onderdeel van mijn werk. En ik vind het ook belangrijk. Daarom moet ik er tijd voor vrijmaken. Bovendien leer ik er veel van en daarom doe ik het graag.

2. Kun je aan de hand van wat voorbeelden uitleggen welke betekenis deze Duits-Nederlandse contacten voor de vakbonden in de bouw hebben? En is vakbondswerk dan niet voor het overgrote deel gericht op het land waar de eigen vakbondsleden georganiseerd zijn?

Vandaag de dag kan vakbondswerk niet meer uitsluitend tot het eigen land beperkt worden. Er zijn zoveel dwarsverbanden. Veel bedrijven uit Duitsland werken in Nederland en omgekeerd. Veel van onze Duitse collega's werken bij Nederlandse bedrijven. We zijn wel genoodzaakt om informatie uit te wisselen, om de collega's te kunnen helpen. En we vergelijken onze CAO-strategie, omdat ook op dat vlak overeenkomsten zijn. Daar komt bij - en dat klinkt misschien wat pathetisch - dat er zo ook een beter begrip ontstaat tussen de mensen uit beide landen.

3. Wat zijn op dit moment de thema's waar jullie over praten? (CAO-onderhandelingen, sociale zekerheid; beroepsopleiding; het behoud van banen; zelfstandigen zonder personeel; migratiearbeid).

Ja, zoals al aangegeven praten we over CAO-onderhandelingen. Maar ook de beroepsopleiding is op dit moment een belangrijk aandachtspunt. En er vindt ook altijd een uitwisseling plaats over actuele thema's, zoals vergelijkingen van wettelijke regelingen. Nu bijvoorbeeld met betrekking tot de economische crisis.

4. Hebben jullie gemeenschappelijke Duits-Nederlandse activiteiten georganiseerd zoals acties op bouwplaatsen; afspraken om elkaar te ondersteunen bij stakingen; beroepsopleiding; een conferentie voor de CAO-onderhandelingen in de bouw)

Ja, we hebben al veel bouwterreinen gezamenlijk bezocht, omdat op dit moment veel Duitse bedrijven vlakbij de grens werken. Ook hebben we al enkele gezamenlijk conferenties georganiseerd. En we hebben een bezoek gebracht aan een opleidingscentrum voor de bouw in Rostrup. En in de herfst volgt dan een tegenbezoek in Harderwijk.

5. Hoe loopt de samenwerking? Kunnen jullie het met elkaar eens worden? Zijn er niet te veel verschillen in de vakbondsstrategie om tot gemeenschappelijke activiteiten te kunnen komen?

We kunnen het goed met elkaar eens worden. Wij spreken Duits en onze collega's Nederlands. Vooral voor ons Duitsers is het goed om ook op dit vlak wat bij te leren. Onze Nederlandse collega's zijn wat dat betreft wat meer ervaren. Zij spreken op zijn minst een mondvol Duits. Er zijn voor onze samenwerking veel raakpunten en zaken die we gemeenschappelijk hebben. We krijgen tenslotte ook steeds meer te maken met Europese regelingen, waar we niet omheen kunnen. Op tal van punten heeft ook de bouw te maken met de dienstenrichtlijn.

6. Sinds wanneer vinden de gesprekken met de Nederlandse bouwbonden plaats? Welke bonden doen er aan mee?

De eerste gesprekken hebben in 2002 plaatsgevonden. Daar namen collega's van het FNV, het CNV en van het Zwarte Korps aan deel.

7. Hoe is de sfeer bij zulke ontmoetingen?

Echt heel erg leuk. Maar ik kan mij nog herinneren hoe spannend dat in het begin was. Dat is nu helemaal verdwenen. Daarnaast is er ook contact over alle mogelijke vragen, zelfs over het vinden van een huis in Groningen

8. Hoe zal het verdergaan met deze ontmoetingen?

Voor 2009 hebben we naast de CAO-onderhandelingen het thema beroepsopleidingen als het belangrijkste aandachtspunt.

9. Zouden volgens jou zulke contacten ook voor andere bonden interessant kunnen zijn?

Zeker weten. Op tal van terreinen zijn er raakvlakken. En we zijn burens in een verenigd Europa. En we weten nog heel weinig van elkaar. Althans dat is mijn indruk. Ik heb er ook persoonlijk heel veel aan gehad.

16. Wat zijn de gevolgen van het Europees beleid voor werknemers?

In het artikel van Roeline Knottnerus van het X-Y solidariteitsfonds met de titel "Lissabon en 'Global Europe' - een dubbele aanval op ontwikkeling en het Europese sociale model" zijn de gevolgen voor werknemers in en buiten Europa bondig en helder omschreven. Voor deze bijdrage heb ik ruim gebruik gemaakt van haar zeer verhelderende analyse. www.voorwie.eu

In haar inleiding richt mevr Knottnerus zich op twee strategieën van de EU die in onderlinge samenhang bekeken moeten worden om te begrijpen waar het om draait: **de Lissabonagenda** en **de handelsstrategie** van de EU, zoals beschreven in het document "Global Europe competing in the World". Bij de Lissabonagenda gaat het om het onderdeel Flexicurity, dat gericht is op flexibilisering van de arbeidsmarkt, en op 'modernisering' van het Europese sociale model.

En bij de Globalisering van de handel gaat het ook om twee zaken, namelijk om 'versterking van de economische groei in de EU door de buitenlandse handel een impuls te geven, en zo nieuwe opkomende markten te veroveren. Daarnaast is het toegang krijgen tot grondstoffen en energie een tweede belangrijk speerpunt.

Peter Mandelson, de voormalige EUcommissaris voor handel vat de uitgangspunten van het EU-beleid als volgt kort samen: *"Handel — en dus het handelsbeleid — van de EU speelt een cruciale rol bij het stimuleren van groei en het scheppen van banen in Europa. Om de vruchten te kunnen plukken van de nieuwe kansen die globalisering biedt, moet het Europese handelsbeleid zorgen voor openheid van de Europese markt en betere markttoegang in partnerlanden. Oftewel: Europa moet zelf een open markt bieden, om marktopening van andere landen te kunnen vragen."*

Mandelson koppelt het handelsbeleid van de EU nadrukkelijk aan de Lissabon Agenda. *"De in 2005 herziene Lissabon-strategie geeft aan welke stappen we binnen de EU moeten nemen om (banen)groei te bewerkstelligen,"* schreef hij in 2006 bij de lancering van de Global Europe-strategie op zijn webpagina, en zegt vervolgens: *"Die interne agenda moet worden gecomplementeerd met een externe agenda voor het verbeteren van de Europese concurrentiepositie op de wereldmarkt. We moeten intern optreden tegen protectionisme, en een activistische beleid voeren om buitenlandse markten open te breken."*

Dat betekent: meer concurrentie, flexibilisering en deregulering, ten koste van het Europese sociale model. Aldus Roeline Knottnerus van X/Y.

En het creëren van een zgn gelijk speelveld op de mondiale markten betekent dat landen met een zwakkere economische positie zich aan moeten passen aan de eisen van de vrijhandel:

"Als gevolg van de voortschrijdende liberalisering van de wereldhandel, raken ontwikkelingslanden steeds meer verwickeld in een genadeloze concurrentiestrijd om buitenlandse investeerders binnen te halen en te houden. Dat gaat ten koste van hun mogelijkheden voor het heffen van belasting en dus van publieke dienstverlening en sociaal beleid. Ook maken vrijhandelsbepalingen het hen steeds meer onmogelijk om hun eigen opkomende industrieën te beschermen tegen 'vrije' concurrentie met veel verder ontwikkelde multinationals uit de rest van de wereld. Daarmee lopen zij het risico dat zij permanent genoeg zullen moeten nemen met een plaatsje onderaan de economische pikorde. Toch blijven de EU en andere grote mondiale spelers op de wereldmarkt dit met een stalen gezicht het creëren van een 'gelijk speelveld' noemen". Aldus Knottnerus.

In Afrika en Latijns Amerika hebben vrijhandelsbeleid en de daaraan gekoppelde Markthervormingen geleid tot een enorm verlies aan (officiële) werkgelegenheid. Een nieuw rapport van de maatschappelijke organisaties WEED, WIDE en War On Want, getiteld *Trading away our jobs — how free trade threatens employment around the world*, wordt een schokkend beeld geschetst. In Zambia verdubbelde de werkloosheid ten gevolge van handelsliberalisering en raakte een meerderheid van de bevolking aangewezen op werk in de informele economie. In Ghana liep de werkgelegenheid in de industrie met zeventien procent terug. In Latijns Amerika zag men de werkloosheid meer dan verdubbelen. In Mexico, waar de regering al vroeg het neoliberale vrijhandelsmodel aanvaardde, bedroeg het minimumloon in 2000, gecorrigeerd voor inflatie, nog maar twintig procent van wat het in 1976 was.

Het rapport geeft ook schokkende prognoses voor de effecten van de vrijhandelsverdragen die de EU momenteel uitonderhandelt, bijvoorbeeld met de landen rond de Middellandse Zee. De EU hoopt met deze landen voor 2010 een Euro-mediterrane vrijhandelszone in te kunnen stellen.

In termen van werkgelegenheid zou een EuroMed-akkoord deze landen gezamenlijk bijna **3,4 miljoen banen** kosten. En dan hebben we het alleen nog maar over de goederensector. Er worden ook negatieve werkgelegenheidseffecten en een neerwaartse druk op de lonen verwacht in de landbouw- en dienstensectoren. Dit zijn geen indianenverhalen: Deze prognoses zijn gebaseerd op de eigen analyses en cijfers van de Europese Commissie zelf.

Voor de landen binnen de EU zijn de gevolgen ook niet mals:

“De EU heeft de afgelopen tijd duidelijk laten zien op welke manier het de concurrentiepositie van de Unie wil versterken, namelijk ten gunste van het bedrijfsleven en ten koste van arbeid. Binnen de EU is het streven naar een meer dynamische arbeidsmarkt met een betere verdeling van de kansen op werk. Dat wordt ook wel de *flexicurity-agenda* genoemd. Daarbij staat de ‘noodzaak’ tot verder flexibiliseren van de arbeidsmarkt voorop. Arbeidszekerheid wordt naar de achterbank gedelegeerd: werknemers moeten multi-inzetbaar zijn, en moeten, om te zorgen dat het bedrijfsleven snel kan inspelen op veranderingen in de mondiale markt, makkelijk van baan kunnen veranderen. Om dat te bereiken, moet het ontslagrecht

op de helling. De *employability* van werknemers moet tegelijkertijd worden verhoogd via levenslang leren. Overheden moeten een activerend arbeidsmarktbeleid voeren

om mensen aan het werk te houden en mensen moeten langer doorwerken: de nieuwe Europese arbeidstijdenwet die sinds 1 april 2008 van kracht is, maakt werkdagen van 12 uur en werkweken van 60 uur mogelijk. Daarnaast wordt de discussie gevoerd over het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd. Tegelijkertijd moet de sociale zekerheid ‘gemoderniseerd’: in de praktijk betekent dat minder sociale steun in geval van werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid”.

Intussen zijn al vele tienduizenden werknemers in de EU hun baan kwijtgeraakt ten gevolge van globalisering. Lagergeschoold werk in industrie verdwijnt op grote schaal naar goedkopere productielanden, en zelfs als de economie groeit, komen er voor die mensen en op dat niveau maar weinig nieuwe banen terug. De EU erkent dat er, ondanks de *flexicurity-agenda*, verliezers zullen zijn. Om hen tegemoet te komen, is

er in EU-verband een Global Adjustment Fund ter waarde van € 3,5 miljard opgezet. Het fonds heeft intussen talloze aanvragen ontvangen om vele tienduizenden werknemers uit de hele EU tegemoet te komen die zijn ontslagen als gevolg van reorganisaties en herstructurering, bijvoorbeeld in de auto-industrie, de textiel, de mobiele telefonie of ten gevolge van *offshoring* in de zakelijke dienstverlening. De vrijhandelsverdragen waarover de EU momenteel onderhandelt in de Wereldhandelsorganisatie en met verschillende landen en regio's wereldwijd zullen naar verwachting en volgens cijfers van de EU leiden tot verder banenverlies in de EU, met name in de landbouw en de industrie.

Wie profiteren ervan en wie betalen de rekening?

- De verlaging van de loonkosten, de flexibilisering, en afbouw van de sociale zekerheid zijn - of lijken - in eerste instantie gunstig voor het bedrijfsleven. Maar het is belangrijk om onderscheid te maken naar de verschillende segmenten van het bedrijfsleven. Internationaal opererende bedrijven kunnen op deze manier gebruik blijven maken van de - steeds goedkopere - Europese arbeidsmarkt met zijn relatief hooggeschoolde werknemers, en zijn goede fysieke infrastructuur. En tegelijkertijd kunnen ze blijven concurreren op de wereldmarkt. Het zijn ook deze bedrijven met hun sterke lobby in Brussel die de motor vormen achter de Europese liberaliseringsagenda. Het midden- en kleinbedrijf voorzover ze niet internationaal kunnen opereren, hebben er weinig tot geen belang bij. Zij worden ook gemangeld door de sterke machtspositie die de grote bedrijven op deze manier opbouwen. Voor de voedselindustrie is redelijk in kaart gebracht hoe met name de agromultinationals aan de voorkant en de supermarkten aan het einde van de keten boeren en tuinders dwingen tot permanente prijsverlagingen. Op hun beurt moeten deze hun werknemers dwingen om tegen belachelijke lonen en arbeidsvoorwaarden te werken. De grote bedrijven dwingen de kleintjes om als slavendrijver te fungeren. De toestanden in de tomatenteelt in Almeria in Zuidspanje, en in een aantal Nederlandse tuinbouwbedrijven illustreren dat dit niet overdreven is⁹.

⁹ Bron: “Onzichtbaar achter glas: onderzoek naar de bijdrage van illegalen in de glastuinbouw van het Westland”. Ahmed Benseddik en Marijke Bijl. Een uitgave van stg STEK, en Okia. Den Haag.

- De kleine zelfstandigen hebben al grotendeels het veld moeten ruimen als het gaat om de verwerking en distributie van voedsel, en met hen ook grote aantallen boeren en tuinders. Dat zal in andere sectoren, zoals de bouw en de metaal niet veel anders zijn. Om deze processen goed in kaart te brengen zijn nauwkeurige sectorale ketenanalyses onontbeerlijk.
- Een gevolg van de loonsverlagingen en van de afbouw van de sociale zekerheid is ook dat de koopkracht over de hele linie lager wordt. Het nationale midden- en klein bedrijf wordt hier het eerst door getroffen, omdat zij niet of moeilijk elders hun koopkrachtige klanten kunnen opzoeken. Ook in dit opzicht zijn de internationale bedrijven in het voordeel. Maar ook deze vallen na verloop van tijd in het eigen mes. Door de sterk verlaagde arbeidskosten die wereldwijd worden afgedwongen en door de belastingparadijzen die de multinationals weten af te dwingen, - oa in Nederland - is de individuele en collectieve koopkracht over de hele linie verlaagd. En ook de buffer van de uitkeringen is systematisch verder uitgekleeft. Het gevolg is dat ons Rijnland model nog wel wát compensatie biedt voor de geringere koopkracht in tijden van recessie en crisis. Maar wel steeds minder omdat de hoogte en de duur van de uitkeringen verder zijn ingeperkt. Naast de bankencrisis is dit een belangrijke reden waarom de huidige crisis veel ernstiger is dan de vorigen. In plaats van gebruik te kunnen maken van de opgebouwde buffers in tijden dat het economisch goed gaat, moeten de overheden nu een voorschot nemen op de toekomst om de crisis enigszins te kunnen pareren. Hoge belastingen en goed gevulde sociale zekerheidskassen tijdens de hoogconjunctuur voorkomen a. dat de hoogconjunctuur te hoog gaat en b. dat de recessie onbetaalbaar wordt. Als je Keynes wil nadoen moet je tevoren sparen, niet achteraf. De automatische stabilisatoren¹⁰ werken alleen als ze qua omvang wat body hebben.
- Naast het midden en kleinbedrijf betalen de werknemers de prijs van de ontmanteling van het Rijnlandmodel. Ook hier geldt weer een gedifferentieerd verhaal. Hooggeschoolde werknemers lopen minder risico's dan laaggeschoolde; mannen minder dan vrouwen; autochtonen minder dan migranten; laaggeschoolde Europese migranten minder dan buiten-Europese migranten; Europese werknemers minder dan buiten-Europese werknemers in de arme regio's van de wereld; West-Europese werknemers minder dan midden- en Oost-Europese werknemers; werknemers in zwakke delen van de keten meer dan werknemers in de sterke delen. Kortom, werknemers zijn kwetsbaar in gradaties. En daarom ook hopeloos verdeeld. De crisis laat echter zien dat ook hooggeschoolde werknemers een diepe val kunnen maken, zoals de bankemployees in de VS, of technisch geschoolde werknemers bij General Motors. Of voorheen goedbetaalde werknemers in de vastgoedbranche en in de financiële sector.
- Werknemers die over de grens werken zijn daarbij extra kwetsbaar zoals het hieronder beschreven voorbeeld van de zaak Ruffert laat zien . Ook de voorbeelden die in de andere bijdrage staan beschreven - 'De vergeten achtergronden bij de aspergezaak' laten zien dat grenswerkers binnen de EU extra kwetsbaar zijn en volop tegen elkaar uitgespeeld worden. Zoals de vervanging van nederlandse vrachtwagenchauffeurs door Poolse chauffeurs.
- Op het politieke vlak krijgen met name de sociaal-democratische partijen de rekening gepresenteerd. Zij zijn redelijk kritiekloos meegegaan in de Lissabonagenda en de globaliseringsagenda. Of ze hebben zelfs actief deze of een soortgelijke agenda uitgevoerd zoals Labour in Engeland, of de PvdA in Nederland. Ik denk dat de traditionele aanhang niet precies snapt hoe het spel gespeeld is. Maar omdat ze aan den lijve ondervinden wat de gevolgen zijn gaan ze uit protest niet kiezen of ze stemmen meer en meer op protestpartijen op de linker- en de rechtervleugel.
- En de duurzaamheidsagenda wordt ook opgeschort. Eerst moeten we de auto-industrie redden. Of kerncentrales bouwen om minder afhankelijk te worden van russisch aardgas. Gelukkig is hier ook sprake van tegenbewegingen. Delen van het bedrijfsleven omarmen juist de groene thema's om nieuwe markten te kunnen ontwikkelen, en overheidssteun binnen te kunnen halen.

Viking, Laval, Ruffert en Luxembourg: schokkende uitspraken van het Europees Hof
 In een aantal geruchtmakende uitspraken heeft het Europees Hof recent laten zien dat het de rechten van bedrijven laat prevaleren boven het arbeidsrecht. Jurisprudentie van het Europees Hof neemt in de beleidsontwikkeling van de EU een belangrijke positie in: dit is een van de manieren waarop wordt uitgewerkt hoe de Europese wet- en regelgeving geïnterpreteerd moet worden. De uitspraken van het Europees Hof laten zien dat het arbeidsrecht ondergeschikt wordt gemaakt aan de belangen en de concurrentiepositie van het bedrijfsleven. Het Europees hof laat de vrijheid van kapitaal, goederen en diensten en het detacheren van werknemers naar andere lidstaten door

¹⁰ Economen als Frank Kalshoven in de volkskrant suggereren dat de overheid niet veel meer moet doen in tijden van crisis dan deze 'automatische stabilisatoren' - uitkeringen en de lopende publieke uitgaven - hun werk laten doen. Maar hij vergeet dan dat ze al aardig uitgekleeft zijn, en dus ook alleen maar een magere prestatie kunnen leveren.

bedrijven prevaleren boven fundamentele mensenrechten als het recht op vereniging, belangenbehartiging, collectieve onderhandeling en het stakingsrecht.

Voor het Europees Hof is het recht op gelijke behandeling voor mensen die gelijk of gelijkaardig werk verrichten ondergeschikt aan markttoegang. In de zaak Rüffert heeft het Hof ingestemd met het recht van een Poolse onderaannemer in Duitsland om zijn werknemers slechts 46,5 procent te betalen van het gangbare Duitse loon in de sector, omdat minimumbeloning en algemeen verbindend verklaring van regionale CAO's niet duidelijk in de nationale wetgeving waren verankerd.

De zaken Viking en Laval zorgen voor een ernstige inperking van het stakingsrecht: staken mag alleen nog in gevallen waar het gaat om kwesties van openbare orde, openbare veiligheid en volksgezondheid en in relatie tot minimumvoorwaarden. Volgens het Europees Hof moet de rechter voortaan bepalen of actievoeren in voorkomende gevallen proportioneel of noodzakelijk is. Bovendien verschaft het Europees Hof bedrijven het recht om vakbonden aansprakelijk te stellen voor de schade die zij lijden ten gevolge van collectieve actie of het dreigen daarmee.

En blijkt de zaak-Luxembourg wordt het lidstaten effectief onmogelijk gemaakt om bovenminimale eisen te stellen als het gaat om basisvoorwaarden voor de werknemers van grensoverschrijdend opererende bedrijven. In deze zaak heeft de Europese Commissie zelf Luxemburg voor de rechter gedaagd omdat het een aantal basiseisen stelde aan de arbeidsvoorwaarden voor buitenlandse werknemers — waaronder

het respecteren van CAO's en het toepassen van inflatiecorrectie. Volgens de EU was dit strijdig met het recht op vrijheid van dienstverlening voor bedrijven. De minimumvoorwaarden voor uitgezonden werknemers zijn vastgelegd in de Europese detacheringsrichtlijn. De uitspraak van het Europees Hof maakt pijnlijk duidelijk dat dit ook meteen de maximumvoorwaarden zijn.

Deze uitspraken vormen zo een rechtstreekse aanval op de peilers onder het Europese sociale model.

Meer informatie over deze zaken en reacties van de sociale partners op de uitspraken van het Europees Hof zijn te vinden op: <http://www.etui.org/en/Headline-issues/Viking-Laval-Rueffert-Luxembourg>.

Ook van de Dienstenrichtlijn waarbij alle diensten in de private sector, en delen van de publieke sector toegankelijk moeten zijn voor bedrijven uit andere Europese landen, wordt gevreesd dat het als gevolg zal hebben dat de kwaliteit en de arbeidsvoorwaarden naar beneden zullen duikelen. Op de website van de EVV staat een zeer heldere en kritische analyse. Standpunt Europese vakbondsfederatie ETUC. Zie ook www.dienstenrichtlijn.nl. Het commentaar van Thomas Fritz, te vinden op deze website, is zeer verhelderend: Kritische analyse door Thomas Fritz (Attac/Blue21). In december 2009 moet de dienstenrichtlijn ingevoerd zijn.

17. Nieuwe strategieën om werknemers in een precare positie te organiseren en voor hun belangen op te komen (deel 1)

De afgelopen jaren is er op tal van plekken in de wereld gewerkt aan nieuwe manieren om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te organiseren en beter te beschermen tegen onrecht en willekeur. Dat dit hard nodig is zal voor iedereen die werkzaam is in met name de kwetsbare sectoren van de arbeidsmarkt duidelijk zijn. Ook de ontwikkelingen binnen de Europese gemeenschap dwingen ons om ons te bezinnen op nieuwe strategieën. Ik denk dan aan de Lissabonagenda (flexicurity); de arbeidstijdenrichtlijn; de detacheringsrichtlijn, de dienstenrichtlijn, en de Global Europe-agenda. Kortom, de privatisering en liberalisering in al zijn facetten. De kredietcrisis en de economische crisis zetten nog meer druk op de ketel. En meestal betalen dan werknemers in een kwetsbare positie als eerste het gelag.

De nieuwe strategieën kunnen als volgt ingedeeld worden:

1. Nieuwe organisatievormen;
2. Nieuwe coalities op het economische vlak;
3. Macht en invloed via de financiële route;
4. Mobilisatie in transition towns;
5. Regionalisering van de economie;
6. Heroriëntatie van de sociaal-democratie en de christen-democratie.

ad 1. **Nieuwe organisatievormen.** Dit gaat om andere manieren om met kwetsbare werknemers in contact te komen, hen te organiseren en te ondersteunen, en tenslotte resultaten te boeken. Het gaat hierbij in de eerste plaats om nieuwe strategieën en organisatievormen. Zoals 'organizing' en 'community unionism'. Beiden afkomstig uit de Verenigde Staten. Daar is de privatisering en liberalisering tenslotte het eerst in gang gezet. Bij 'organizing' gaat het om nieuwe manieren om mensen te bereiken, als het op de werkvloer niet lukt. Mensen worden thuis opgezocht, of opgewacht als ze hun werk verlaten. Tevens wordt grondig geïnventariseerd wat hun grieven en wensen zijn, en zoekt men naar de eigen leiders onder de werknemers. Ook wordt zorgvuldig in kaart gebracht wie de opdrachtgevers en wie de afnemers zijn van de geleverde producten en /of diensten. De overheden vormen daarbij ook een belangrijke partij. Bij 'community unionism' wordt samengewerkt met andere maatschappelijke partners dan in het klassieke vakbondswerk: maatschappelijke organisaties zoals wijkorganisaties; kerken; milieuorganisaties; studenten. En om het beïnvloeden, erbij betrekken of mobiliseren van het redelijk anonieme publiek. Zoals bij de schoonmaakacties op Schiphol of bij Center Parcs.

ad 2. **Nieuwe coalities op het economische vlak.** Het gaat dan om het aangaan van nieuwe coalities om de krachtsverhoudingen in een sector of keten te veranderen. Hierbij gaat het om samenwerking met partijen in de keten die bijvoorbeeld zelf eisen willen stellen aan hun toeleveranciers of hun afnemers. Zoals de 'Bon appetit management company' in de VS die van haar toeleveranciers eist dat hun werknemers fatsoenlijk betaald en behandeld worden. Het kan ook gaan om min of meer afgedwongen coalities. Taco Bell in de VS is daarvan een voorbeeld. Onder druk van de vakbonden, maatschappelijke organisaties en de publieke opinie werd Taco Bell gedwongen om één cent per pond tomaten extra te betalen. Dat geld moest direct aan de tomatenplukkers in Florida doorbetaald worden. Hierdoor verdubbelde hun maandloon. In Nederland zou je bijvoorbeeld de gemeenten onder druk kunnen zetten om samen met de vakbeweging ervoor te zorgen dat de mensen die de gemeentelijke gebouwen reinigen of de catering verzorgen een redelijk loon ontvangen.

Hier zou je een norm kunnen stellen van wat een 'leefbaar loon' is, waarbij naast een minimumuurloon met alle toeslagen ook de opvolging van uren, van contracten etc. geformuleerd zou kunnen worden. Daar kan gezamenlijk op ingezet worden. Aansluitend kan er dan ook inzet gepleegd worden (ook zie 1) om dat binnen het begrip 'duurzaam aanbesteden' opgenomen te krijgen; waartoe de overheden zich in 2010 verplichten: de rijksoverheid voor 100% van de aanbestedingen, lokale en provinciale voor 50 of 75%

Met deze nieuwe coalities, vrijwillig of afgedwongen, intervenueer je als vakbeweging rechtstreeks in het economisch domein. Stel dat je de gemeenten, AH of Albron (een grote cateraar / schoonmaker / bedrijfsbeveiliging) via de CAO-onderhandelingen zover kunt krijgen dat ze van hun toeleveranciers of dienstverlenende bedrijven eisen dat ze hun werknemers netjes het CAOloon dat tevens een leefbaar loon is, betalen en dat zij zich houden aan de overige secundaire arbeidsvoorwaarden, dan ben je bezig

om de onbalans die in de keten is ontstaan, te corrigeren. Hierbij zijn publiciteit en het beïnvloeden van het grote publiek natuurlijk ook weer onmisbaar.

Ad 3. Macht en invloed via de financiële route. De wantoestanden in een sector of keten kunnen we ook aanpakken via de financiële route. Hiervan is mij één voorbeeld bekend - de Canadese werknemerspensioenfondsen. In de negentiger jaren constateerden de Canadese vakorganisaties twee dingen: a. de meeste werknemers bouwden überhaupt geen pensioen op, en b. particuliere beleggers lieten het afweten in de achtergebleven plattelandsregio's van Canada. Zoals Manitoba. Door zelf een pensioenfonds te beginnen dat geheel in handen was en bleef van werknemers slaagden de vakorganisaties er in om beide problemen aan te pakken. Uiteraard werden er pensioenen opgebouwd. Maar met de premies hadden de bonden ook een instrument in handen om gericht te beleggen en daarbij ook de belangen van de werknemers te behartigen. Vooraf werden de werknemers van een bedrijf dat geld wilde lenen, al ingeschakeld om een compleet beeld te krijgen van het economisch wel en wee van het bedrijf. En vervolgens werden de werknemers actief ingeschakeld en ook getraind om het bedrijf beter te laten functioneren en presteren. Ook de samenwerking tussen management en werknemers werd geagendeerd. Als de samenwerking niet goed liep werden er speciale trainingen georganiseerd om de situatie te verbeteren. Ook met de 'omgeving' van het bedrijf werd overlegd en onderhandeld. En er werd af en toe ook rekening gehouden met duurzaamheidsvraagstukken.

Deze methode kan uitgebreid worden. Een deel van de werknemers spaart en belegt. Dat geld zou je van de commerciële banken en beleggingsmaatschappijen naar duurzame banken, coöperatieve banken, regionale banken of volksbanken of coöperatieve verenigingen kunnen 'laten sluizen' - door de werknemers. Triodos en ASN zijn daarvoor goede kanshebbers. Met die inleg kan dan geld uitgeleend worden aan bedrijven met als doel om naast een goed economisch resultaat ook werknemersbelangen en duurzaamheid te behartigen. En de belangen van het midden- en kleinbedrijf. Deze banken moet dan onder toezicht van al haar belanghebbenden komen te staan. Niet het hoogste financiële rendement is dan het belangrijkste doel, maar een breder, maatschappelijke rendement. Zekerheid, duurzaamheid, en de resultaten voor de verschillende partners moeten daarbij even zwaar gaan wegen als de geldelijke resultaten. Om welke partners gaat het dan? Ik denk dan aan de werknemers die hun geld beleggen, aan de deelnemende ondernemers en werknemers, maar ook aan de klanten en de mensen in de betreffende regio, waar de bank opereert. Via deze route kan maatschappelijk verantwoord ondernemen echt inhoud gegeven worden.

Pensioenfondsen zetten mijnbouwgi-gigant onder druk.

Onder druk van Nederlandse, Zweedse en Amerikaanse pensioenfondsen besluit Freeport om toe te geven aan de eis dat er binnen de raad van bestuur een milieucommissaris aangesteld moet worden. Freeport is betrokken bij veel milieuschandalen. Zo loost het bedrijf haar mijnbouwafval rechtstreeks in een rivier in Indonesië. Ruim dertig procent van de aandeelhouders ondersteunde de motie van de pensioenfondsen. En dat schijnt heel veel te zijn in de wereld van de aandeelhouders. Met een klein belang kun je veel bereiken.

Nu nog een nieuwe commissaris die iets doet aan de beloning en de arbeidsomstandigheden van de mijnbouwwerknemers...

Bron: "Mijnbouwer moet een milieupert als commissaris hebben". De Volkskrant van 13 juni 2009.

Ad 4. Mobilisatie in transition towns. Onder invloed van de klimaatcrisis en de energiecrisis is er in Engeland een beweging ontstaan om de bevolking in een regio te mobiliseren om de ontwikkelingen weer in eigen hand te nemen. Vandaar de naam Transition Towns. In Groot-Brittannië zijn de gevolgen van liberalisering en privatisering al veel eerder en veel sterker voelbaar geworden dan in de andere landen van West-Europa. Onder Thatcher is de vakbeweging in Engeland in belangrijke mate buitenspel gezet, en zijn de vrije marktprincipes veel rigoureuzer en sneller doorgevoerd dan elders in Europa. Uitgezonderd dan Ierland. Onder Labour is dit beleid verder uitgebouwd. Met de kredietcrisis en de daarop volgende economische crisis werden de gevolgen van dit beleid nog dramatischer. Het gevolg was dat mensen niet langer vertrouwden op de politiek en de vakbeweging. Zelforganisatie werd het nieuwe parool. Ook op het economische vlak. In dit model is de regio letterlijk en figuurlijk het nieuwe vertrekpunt. Inzet is om alle bewoners van een streek bij de herontwikkeling te betrekken. Hoogwaardige voeding uit de eigen regio, energiebesparing en duurzame energieopwekking in de regio, en het weer zelf bouwen en onderhouden van woningen zijn daarbij belangrijke thema's. Preventieve gezondheidszorg komt ook meer en meer in beeld. Naast de grote gerichtheid op de eigen regio is

mobilisatie van de bevolking, gericht op sociale en economische zelfredzaamheid de kern van de transition towns beweging. Het voorbeeld van Totnes, Devon waarvan Rob Hopkins de initiatiefnemer was vindt elders snel navolging. Voor Nederland kunt u informatie vinden op de website transitiontowns.nl.

Ad 5. Regionalisering van de economie. In de Verenigde Staten was er al eerder een beweging vergelijkbaar met de Transition Towns in Engeland. In de VS zijn veel steden en regio's erg afhankelijk van een of een paar multinationals. In dat verband wordt van 'companytowns' gesproken. Detroit is daarvan een goed voorbeeld. Detroit is groot geworden dankzij de auto-industrie. Maar met het verplaatsen van belangrijke delen van deze industrie naar lage lonen landen of lage lonen regio's liep Detroit letterlijk en figuurlijk leeg. Tweederde van de bevolking was gedwongen om elders werk te gaan zoeken toen de auto-industrie verdween. Dit fenomeen deed zich overal in de VS voor. Als reactie daarop werden er ideeën en strategieën ontwikkeld om de afhankelijkheid van dergelijke bedrijven te verminderen. Shuman werd daarvan een belangrijke woordvoerder¹¹. In zijn boek laat hij zien hoe de rechten van werknemers door de zgn sprinkhaanbedrijven worden uitgehold. Deze bedrijven zetten stads- en regiobestuurders onder druk om werknemersrechten en duurzaamheidseisen naar het tweede plan te schuiven. Hij vat de eisen van deze sprinkhaanbedrijven als volgt samen:

- geen vakbonden binnen de poorten van het bedrijf;
- het toestaan van een zestigjarige werkweek;
- kinderarbeid niet tegengaan;
- en géén handhaving van milieuwetgeving;
- gratis bedrijventerreinen en infrastructuur, en lage prijzen voor energie en water;
- en vooral ook grote belastingvoordelen;

En als het dan tegenzit hopen ze alsnog naar bijv. Mexico.

Ad 6. Heroriëntatie van de sociaal-democratie en de christen-democratie. Eigenlijk is dit geen strategie maar op zijn best een mogelijk gevolg van de vijf andere strategieën. Ik ga er tenminste van uit dat de Nederlandse sociaal-democratie en christen-democratie zichzelf niet kunnen vernieuwen, zonder dat eerst de samenleving zich vernieuwt. Beide partijen verliezen in rap tempo hun aanhang en daarmee hun machtsbasis. Zolang zij vast blijven houden aan het neoliberale groeiemodel en - op Europees niveau - de Lissabonagenda - zal dit afkalvelingsproces zich verder voltrekken. De christen-democraten in Italië, Labour in Engeland en de socialisten in Frankrijk zijn hen voorgegaan. Ik denk dat zij hun positie alleen kunnen herwinnen als ze bereid zijn aan te sluiten bij de boven geschetste maatschappelijke vernieuwingsprocessen. En dat geldt uiteindelijk ook voor de vakbeweging zelf.

De vijf geschetste strategieën zal ik in de volgende nieuwsbrieven één voor één verder uitwerken. Met name voor de economische zwakke grensregio's zoals het noorden van Nederland en Duitsland, Zuid Limburg, of voor de regio in en rond het Roergebied bevatten ze goede aangrijpingspunten om de regionale economie te revitaliseren en minder afhankelijk te maken van de landelijke en Europese politiek en van ongeïnteresseerde beleggers, of van bedrijven die de tewerkstelling van kwetsbare werknemers tot norm verheffen of naar lage lonen regio's verkassen. De marktwerking dwingt bedrijven daartoe. Alleen de samenleving is in staat hen tegen deze werking van de markt te beschermen. Hoe vrijer de markt, hoe wilder het kapitalisme zou je kunnen zeggen. Het is aan ons om het kapitalisme in goede banen te leiden. De politiek is er niet toe bereid en waarschijnlijk ook niet toe in staat. Tevens zal aan de Duitse en Belgische collega's gevraagd worden hoe binnen hun organisaties omgegaan wordt met het vraagstuk van de preciaire arbeid. Bovenstaande voorbeelden en strategieën zijn immers vooral ontleend aan de Angelsaksische wereld.

Anton Nigten

Met dank aan Marijke Bijl, voor haar opbouwend commentaar. Marijke Bijl werkt in de regio den Haag, samen met kerkelijke organisaties, om mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie in de tuinbouw en de schoonmaaksector te ondersteunen.

¹¹ Bron: Michael Shuman: "Going local".

17. Kurzarbeit und Qualifizierung

Am 27.01. 2009 hat das Kabinett im zweiten Konjunkturpaket Änderungen zur Kurzarbeit und eine zusätzliche Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen auf den Weg gebracht. Ziel des Gesetzgebers ist, die Durchführung von Kurzarbeit zu erleichtern, die Kosten für die Unternehmen zu senken und so Anreize zu schaffen, Kurzarbeit statt Entlassungen durchzuführen. Gleichzeitig soll Kurzarbeit für Qualifizierung genutzt werden. Ein wesentlicher Anreiz dafür ist die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge, wenn während der Kurzarbeit Qualifizierung durchgeführt wird. Die hier beschriebenen Regelungen sollen rückwirkend ab dem 1.2.2009 in Kraft gesetzt werden. Die Regelungen zum Kurzarbeitergeld und die zusätzliche Förderung von Qualifizierung gelten bis zum 31.12. 2010.

Kurzarbeit: Neue Regelungen

1. Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen

In den Jahren 2009 und 2010 werden die Sozialversicherungsbeiträge, die ansonsten der Arbeitgeber für die Zeit der Kurzarbeit zahlen muss, zu 50 %, ab dem 7. Monat zu 70% von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Dies gilt auch für Saisonbetriebe, die in den Wintermonaten das sogenannte Saisonkurzarbeitergeld beziehen. Wenn das Unternehmen während der Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen anbietet, werden die Sozialversicherungsbeiträge auf Antrag vollständig zu 100 % erstattet.

2. Vereinfachung der Verfahren bei

Antragstellung und Verfahren für die Kurzarbeit werden vereinfacht. Bisher war Voraussetzung, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft vom Arbeitsausfall betroffen ist. Diese Voraussetzung wird für zwei Jahre ausgesetzt. Zukünftig reicht der Nachweis, dass ein Arbeitszeit- und bzw. Lohnausfall in Höhe von 10 % vorliegt. Eine Mindestzahl von betroffenen Beschäftigten gibt es nicht mehr, Kurzarbeitergeld wird auch dann gezahlt, wenn weniger als ein Drittel der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Maßnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit, die bisher gefordert waren, werden nicht mehr verlangt.

So wird darauf verzichtet, dass Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto vorgetragen werden müssen. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber nicht zusätzliche Maßnahmen einleiten, um Kurzarbeit zu vermeiden, wie zum Beispiel den Abbau von befristeter Beschäftigung oder die Beendigung von Leiharbeitsverhältnissen. Auf die monatliche Folgeanzeige für Kurzarbeit wird verzichtet.

Für Leiharbeiter gibt es ebenfalls eine Neuerung. Leiharbeiter, die bereits entlassen sind, können wieder eingestellt werden und anschließend an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen. Die Maßnahmekosten können gefördert werden, allerdings muss das Leiharbeitsunternehmen in dieser Zeit den Lohn

Fortzahlen

3. 24 Monate Kurzarbeit möglich

Bereits Ende letzten Jahren wurde die Bezugszeit für das Kurzarbeitergeld verlängert; maximal sind 24 Monate Kurzarbeit möglich. Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % des ehemaligen Nettolohnes, bei Beschäftigten, die für Kinder unterhaltsverpflichtet sind, 67 %. Die Sozialversicherungsbeiträge werden weiterhin durch den Arbeitgeber gezahlt. Allerdings werden die Sozialversicherungsbeiträge auf der Basis von 80% der Nettoentgeltdifferenz berechnet.

4. Kurzarbeitergeld bei betrieblichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen

In dem zweiten Konjunkturpaket wird klargestellt, dass kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung sich nicht negativ auf die Bemessung des Kurzarbeitergeldes auswirken. Wenn z. B. vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb die Arbeitszeit unter Lohnverzicht abgesenkt wurde, orientiert sich die Bemessung des Kurzarbeitergeldes an dem Arbeitsentgelt, das die Beschäftigten ohne die Vereinbarung verdient hätten.

5. Kurzarbeitergeld und Qualifizierung

Seit langem fordern die Gewerkschaften, mehr in Weiterbildung zu investieren und die Rahmenbedingungen für Weiterbildung zu verbessern. Jetzt wird mit diesen Änderungen ein starker Anreiz geschaffen, die Kurzarbeit für zusätzliche Qualifizierung zu nutzen. Wenn in mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, erhält der Arbeitgeber

die Sozialversicherungsbeiträge auf Antrag zu 100 % erstattet. Die Maßnahmen müssen die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern.

Allgemeine Bildung wird also nicht gefördert. Maßnahmen, die Arbeitnehmern behilflich sind bei der Anpassung an technische Entwicklungen, die beruflichen Aufstieg ermöglichen, einen beruflichen Abschluss vermitteln oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen, können durchgeführt werden. Ausgenommen sind Maßnahmen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, wie z. B. Schulungen zum Arbeitsschutz oder Qualifizierungen, die ausschließlich oder überwiegend nur den Interessen des Unternehmens dienen. Dies kann z. B. die Schulung zur Einführung einer neuen Produktreihe sein oder die Schulung zu unternehmensspezifischer Software.

Da externe Träger voraussichtlich nicht in dem erforderlichen Umfang zur Verfügung stehen, hat der Gesetzgeber darauf verzichtet, dass die Maßnahmen zertifiziert sein müssen. Maßnahmen können auch mit eigenem Personal im eigenen Betrieb durchgeführt werden. Zum Nachweis der Qualität reicht die Vorlage eines konkreten Qualifizierungsplanes

6. Zusätzliche Förderung der Weiterbildung während der Kurzarbeit

Während der Durchführung von Kurzarbeit können Weiterbildungsmaßnahmen auf zwei Wegen gefördert werden. Einmal durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und - wenn es sich um Maßnahmen für Geringqualifizierte bzw. ältere Beschäftigte handelt - durch das von den DGB Bundesvorstand und Gewerkschaften bei der Bundesagentur für Arbeit initiierte Programm WEGEBAU.

Förderung nach dem ESF:

- Förderungsfähig sind alle Bezieher von Kurzarbeitergeld.
- Die Maßnahme wird mit Hilfe eines externen Trägers der Weiterbildung durchgeführt. Der Träger und die Maßnahme müssen zertifiziert sein. Die Zulassung erfolgt nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung für Träger der Weiterbildung. Auf Einzelheiten zu diesem Verfahren der Anerkennung wird hier verzichtet.
- Die Förderhöhe richtet sich nach der Art der Maßnahme und der Größe des Betriebes.

7. Förderung nach dem WEGEBAU Programm der BA

Die Förderung nach dem WEGEBAU Programm kann sowohl während der Phasen von Kurzarbeit erfolgen aber auch unabhängig von Kurzarbeit für Beschäftigte. Ziel dieses Programms ist es, Ältere und Geringqualifizierte zu fördern, damit ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird und damit Arbeitslosigkeit vermieden werden kann.

Gefördert werden können:

- Weiterbildungskosten bei un- und angelernten Arbeitnehmern zum Nachholen eines Berufsabschlusses.
- Ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt, wenn er Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt freistellt.
- Weiterbildungskosten für ältere Arbeitnehmer ab 45 Jahre, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt während der Maßnahme fortzahlt.

Deeltijdwerk en scholing.

Op 21 januari 2009 heeft de Duitse regering in het Tweede Conjunctuurpakket veranderingen met betrekking tot deeltijdarbeid en een aanvullende eis ten aanzien van scholingsactiviteiten geformuleerd. Hiermee wil de wetgever de toepassing van deeltijdwerk vergemakkelijken, de kosten voor de bedrijven verlagen en hen zo stimuleren om in plaats van mensen te ontslaan, deeltijdwerk in te voeren. Tegelijkertijd moet deeltijdwerk ingezet worden om de kwalificatie van werknemers te verhogen. Daarbij is de overname [door de overheid, vert] van de premies aan de sociale zekerheid, indien gedurende de periode van werken in deeltijd scholing geboden wordt, een belangrijke prikkel.

De hier beschreven regels zullen met terugwerkende kracht vanaf 1 februari 2009 in gang gezet worden. De regels voor een deeltijdwerkuitkering en de aanvullende eisen met betrekking tot scholing gelden tot 31 december 2010.

Deeltijdwerk en de nieuwe regels - een nadere uitwerking:

1. Teruggave van de sociale verzekeringspremies. In 2009 en 2010 worden de sociale verzekeringspremies die normaliter door de werkgevers betaald moeten worden voor de niet gewerkte deeltijduren, voor 50% teruggestort door de Bundesagentur für Arbeit. En vanaf de 7e maand voor 70%. Dit geldt ook voor de bedrijven met seizoenswerk, die in de wintermaanden de zogeheten seizoensdeeltijd-uitkering ontvangen. Als de onderneming tijdens de deeltijdwerk-periode scholingsmogelijkheden aanbiedt, worden op verzoek de premies voor de sociale verzekeringen voor 100 % teruggestort

2. Vereenvoudiging van de procedure.

Bij de aanvraag en de verwerking van de verzoeken om deeltijdwerk wordt de procedure vereenvoudigd. Tot nu toe gold de regel dat minimaal een derde van de werknemers overtollig moest zijn. Deze voorwaarde wordt voor twee jaar opgeschort. Voor de komende periode is het voldoende als aangetoond kan worden dat minimaal 10 % minder gewerkt wordt resp. 10% minder uitbetaald wordt. Er geldt geen ondergrens meer voor het aantal werknemers dat gedupeerd wordt. Geld voor deeltijdwerk wordt ook uitgekeerd als minder dan een derde van het aantal werknemers in een bedrijf het slachtoffer is van werkvermindering. De maatregelen die tot nu toe geëist werden om deeltijdwerk te vermijden, worden niet langer dwingend voorgeschreven.

Zo is men niet langer verplicht om de niet gewerkte uren op een arbeidsurenoverzicht aan te leveren. Bovendien hoeft de werkgever geen extra maatregelen te treffen om deeltijdarbeid te vermijden. Zoals bijvoorbeeld de vermindering van tijdelijke contracten of het beëindigen van uitzendwerk. Ook de maandelijkse vervolgaankondigingen van deeltijdwerk komen te vervallen.

Voor uitzendkrachten geldt ook een vernieuwing. Uitzendkrachten die reeds ontslagen zijn, kunnen opnieuw in dienst genomen worden, en vervolgens deelnemen aan scholing. De kosten voor scholing kunnen vergoed worden, maar dan moet het uitzendbureau voor deze uren het loon doorbetalen.

3. Deeltijdwerk is toegestaan voor een periode van 24 maanden.

Al in de laatste maanden van 2008 werd de periode gedurende welke een deeltijduitkering betaald mocht worden, verlengd. Het maximum voor deeltijdwerk bedraagt 24 maanden. De deeltijdvergoeding bedraagt maximaal 60% van het voormalige nettoloon van werknemers. Mensen die kinderen moeten onderhouden ontvangen maximaal 67%. De premies voor sociale zekerheid worden ook nu door de werkgevers betaald. Met dien verstande dat de premies uitgaande van 80% van het nettoloonverschil.

4. Deeltijdwerk-uitkeringen in geval van overeenkomsten met bedrijven die bedoeld zijn om de werkgelegenheid te behouden.

In het tweede Conjunctuurpakket wordt duidelijk gesteld dat overeenkomsten met bedrijven die bedoeld zijn om de werkgelegenheid te behouden niet negatief mogen uitpakken bij de vaststelling van de hoogte van de deeltijduitkering. Als bijvoorbeeld voor de aanvang van de periode van deeltijdwerk de werktijd in een bedrijf werd verkort tegen een loonsvermindering dan wordt de vaststelling van de deeltijdwerk-uitkering bepaald op grond van het arbeidsloon dat de werknemers verdiend zouden hebben zonder de betreffende overeenkomst.

5. De deeltijduitkering en scholing.

Al lange tijd proberen de vakorganisaties te bevorderen dat er meer geïnvesteerd wordt in vervolgopleidingen en in het verbeteren van de daarbij horende randvoorwaarden. Op dit moment wordt met deze veranderingen een sterkere prikkel gecreëerd om deeltijdwerk voor aanvullende scholing in te zetten. Als gedurende minstens 50% van de niet gewerkte werktijd aan scholing wordt besteed, krijgt de werkgever op verzoek de sociale verzekeringspremies voor 100% vergoed. De scholingsmaatregelen moeten de vaardigheden, de kennis en de kundigheden verruimen.

Een algemene opleiding wordt dus niet vergoed. Maatregelen die de werknemers helpen om zich aan te passen aan technische ontwikkelingen, de carrièrekansen vergroten, hen een beroepsdiploma verschaffen of hen in staat stellen een ander beroep te gaan uitoefenen, kunnen toegepast worden. Maatregelen waartoe de werkgever wettelijk verplicht is, zijn hiervan uitgezonderd. Zoals bv scholing voor arbeidsveiligheid, of kwalificaties die uitsluitend of overwegend het belang van het bedrijf dienen. Bijvoorbeeld de opleiding voor de introductie van een nieuwe reeks producten, of opleiding voor bedrijfsspecifieke software.

Omdat externe partijen duidelijk niet in voldoende mate beschikbaar zijn om in de scholingsbehoefte te voorzien, heeft de wetgever er van afgezien om te eisen dat de scholingsactiviteiten gecertificeerd zijn. Scholingsactiviteiten kunnen ook met het eigen personeel in het eigen bedrijf uitgevoerd worden. Voor het garanderen van de kwaliteit is het voldoende om een concreet scholingsplan te overleggen.

6. Extra subsidies voor vervolgopleiding gedurende deeltijdwerk.

Tijdens de invoering van deeltijdarbeid kan de vervolgopleiding op twee manieren bevorderd worden. Enerzijds door middel van het Europees sociaal fonds (ESF) en anderzijds, als het om scholing van laaggekwalificeerde of oudere werknemers gaat, door middel van het door de DGB-bestuur en de bonden geïnitieerde programma WEGEBAU, bij de Bundesagentur für Arbeit.

Subsidie via het ESF:

- Hiervoor komt iedereen in aanmerking die een deeltijduitkering ontvangt;
- De scholingsactiviteit wordt uitgevoerd met ondersteuning door een extern instituut voor vervolgopleidingen. Het instituut en het scholingsprogramma moeten gecertificeerd zijn. De vergunning wordt verleend overeenkomstig de Verordening voor Erkenning en Vergunningverlening voor Vulgoopleidingen.
Op de details van deze Erkenningsprocedure wordt hier niet nader ingegaan.
- De hoogte van de subsidie is afhankelijk van het soort scholing, en van de bedrijfsgrootte.

7. Subsidiering uit het WEGEBAU-programma van de Bundesagentur für Arbeit.

De subsidie uit het WEGEBAU-programma kan zowel gedurende de periode dat er in deeltijd gewerkt wordt, maar ook onafhankelijk van de deeltijdarbeid voor werknemers. Het programma beoogt om ouderen en laaggekwalificeerden te ondersteunen zodat hun beroepsmatige vaardigheden verbeteren en zo werkloosheid vermeden kan worden.

De volgende activiteiten komen voor subsidie in aanmerking:

- de kosten voor een vervolgopleiding voor ongeschoolde en geoefende werknemers die een beroepsdiploma willen behalen.
- Een aanvulling op het arbeidsloon als een werkgever zijn werknemer vrijstelling verleent [voor de cursus, vert] met doorbetaling van het arbeidsloon.
- De kosten van een vervolgopleiding voor oudere werknemers vanaf 45 jaar, mits de werkgever het arbeidsloon doorbetaalt gedurende de cursus.

(vertaald door Anton Nigten)